

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนียนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี

Factors Affecting the Corporate Bond of the Personnel at Union Apply Co., Ltd., In Phathumthani Province

อุมพร ไชยจำเริญ¹ พวงแก้ว นุดนาบี² กาญจนา สาดา³ ชุติกานจน์ ปาระมี⁴ ฉันทนา มีทรัพย์⁵
Umaporn chaichamroen¹, Puangkeaw Nudnabee² Kanjana Sata³ Chutikarn Paramee⁴ Chantana Meesap⁵
^{1,2,3}อาจารย์สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
E-mail : umaporn.cha@iveb.ac.th, E-mail : chanawan-na@hotmail.com,
E-mail : sarefah.niyom@gmail.com, E-mail : oofup15@hotmail.com
^{4,5}นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสุขกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูเนียนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ยูเนียนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 91 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อายุงานต่ำกว่า 4 ปี และมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยแห่งความสุข พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ
3. ปัจจัยความผูกพันองค์กรของบุคลากร พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และ ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร
4. การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสุขกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร พบว่าโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ปัจจัย, ความผูกพันองค์กร



Abstract

The research aimed at investigating the factors affecting the corporate bond of the personnel at Union Apply Co., Ltd., in Pathumthani Province, and, the relations between the happiness factor and the corporate bond of the personnel. The population was 91 personnel of the company. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were the percentage, the mean, the Standard Deviation (S.D.) and the Pearson's Correlation Coefficient. The findings were as follows:

1. Most of the respondents were females aging between 31-40 years old with the graduation of high school or equivalent and having below 4 years' working experience and holding positions at the operational level.

2. Concerning the happiness factor, it was found that in overall and all aspects the personnel had the opinions at the average level. They are put in order from high to low as the followings: the relationship among personnel within the company; the job description; the security and progress; the location and facilities; and; the motivation respectively

3. Regarding the factor of corporate bond, it was found that in overall and all aspects the personnel had the opinion at the average level. They are put in order from high to low as the followings: the royalty to the organization; the faith in the organization; and, the dedication to the organization.

4. From the analysis of the Pearson's Correlation Coefficient, it was found that the relation between the happiness factor and the corporate bond was a positive relation in the same direction which was at the average level.

Keywords : Factors, Corporate bond.



1. บทนำ

สถานการณ์แรงงานปี 2559 ภาวะการมีงานทำและอัตราการว่างงานของประชากร จากการสำรวจพบว่า ภาวะการมีงานทำของประชากรไทยในวัยกำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในรอบปีของสำนักงานสถิติแห่งชาติสรุปได้ว่า ประชากรไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนเฉลี่ย 55.59 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำเฉลี่ย 38.29 ล้านคน ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ทำงานบ้าน เรียนหนังสือยังเด็กและชราภาพ ไม่สามารถทำงานได้และอื่น ๆ จำนวนเฉลี่ย 17.30 ล้านคน เป็นผู้รอฤดูกาลเฉลี่ย 0.19 ล้านคน และเป็นผู้ว่างงานเฉลี่ย 0.39 ล้านคน คิดเป็นอัตราการว่างงานเฉลี่ยร้อยละ 1.00 ดังตารางที่ 1.1 (กระทรวงแรงงาน, 2559) [1]

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงานและอัตราการว่างงานพ.ศ. 2559 หน่วย : ล้านคน

เดือน	ประชากร อายุ 15 ปี ขึ้นไป	ผู้มีงานทำ	ผู้อยู่นอก กำลัง แรงงาน	ผู้รอฤดูกาล	ผู้ว่างงาน	อัตรา การว่างงาน (ร้อยละ)
มกราคม	55.44	38.13	17.31	0.20	0.35	0.9
กุมภาพันธ์	55.47	38.42	17.06	0.21	0.34	0.9
มีนาคม	55.50	38.35	17.15	0.34	0.40	1.0
เมษายน	55.53	38.02	17.51	0.39	0.40	1.0
พฤษภาคม	55.57	37.77	17.80	0.50	0.45	1.2
มิถุนายน	55.60	38.70	16.90	0.14	0.39	1.0
กรกฎาคม	55.63	38.84	16.80	0.05	0.39	1.0
สิงหาคม	55.66	38.86	16.80	0.04	0.36	0.9
กันยายน	55.69	38.28	17.40	0.07	0.33	0.9
ตุลาคม	55.71	37.72	17.99	0.13	0.45	1.2
พฤศจิกายน	55.74	38.11	17.63	0.07	0.38	1.0
ธันวาคม	55.59	38.29	17.30	0.19	0.39	1.0
ค่าเฉลี่ย	55.59	38.29	17.30	0.19	0.39	1.0

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ข้อมูลเดือนธันวาคม 2559 เป็นข้อมูลเฉลี่ย 11 เดือน)

ปัจจุบันการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานมากมาย เช่น ภาวะเศรษฐกิจหดตัว ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ค่าครองชีพที่สูงขึ้น สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย รวมถึงภัยที่รับผลกระทบจากสาธารณภัยต่าง ๆ เป็นเหตุให้คนทำงาน ความสุขในการทำงาน มีภาวะแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งทางจิตใจ และทางร่างกาย องค์กรอนามัยโลกได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุข

ภาวะในการทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิต การแข่งขันขององค์กร จะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ด้านแหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน และด้านชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท สำหรับประเทศไทยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันธรัตน์ ผู้จัดการแผนงาน สุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่า จะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งรูปแบบความสุขมี 8 ประการ ได้แก่ Happy body มีสุขภาพดี Happy heart มีน้ำใจงาม Happy relax การผ่อนคลาย Happy brain การหาความรู้ Happy soul การมีคุณธรรม Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น Happy family ครอบครัวที่ดี และ Happy society สังคมดี (ชาญวิทย์ วสันธรัตน์ และคณะ, 2556) [2]

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมทั้งที่อยู่ในเขตและนอกเขตนิคมอุตสาหกรรมมากมาย จึงมีสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็น

ศูนย์กลางของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมตัวกันเพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านอุตสาหกรรม บริษัทยูเนี่ยนแอปพลาย จำกัด ตั้งอยู่ที่ 19/18 หมู่ 5 ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี เป็นผู้นำตลาดด้านการผลิตกระบอกไฮดรอลิก (Hydraulic Cylinder) เครื่องจักรกลการเกษตรและการขนส่ง เป็นผู้ผลิตจัดจำหน่ายและออกแบบกระบอก ไฮดรอลิกตามความต้องการของผู้ใช้ เพื่อนำไปสร้างอุปกรณ์ที่ต้องใช้แรงดันสำหรับขับเคลื่อนในวงจรต่าง ๆ ในภาคอุตสาหกรรม บริษัทฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรจังหวัดปทุมธานี ระยะที่ 2 จัดโดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นช่วงระยะเวลา 3 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2554 – 2557 โดยมีการคัดเลือกองค์กรต้นแบบแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) จังหวัดปทุมธานีและภาคีเครือข่ายจำนวน 27 องค์กร บริษัทฯ ได้รับคัดเลือกให้เป็นองค์กรต้นแบบแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรที่มีส่วนในการเสริมสร้างความสุขและสุขภาวะที่ดี ในองค์กรอยู่ในกรอบ Happy 8 ดังแสดงในภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบของ Happy 8

ซึ่งเป็นเหตุให้พนักงานในบริษัทฯ มีสุขภาวะโดยรวมที่ดี พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัทฯ และปัจจุบันบริษัทฯ ยังคงดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนในการเสริมสร้าง สุขภาพและสุขภาวะที่ดีในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรบริษัท ยูเนี่ยนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายสร้างกลยุทธ์ และแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนี่ยน แอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนี่ยน แอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี

2.3 เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนี่ยนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสุขกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูเนี่ยนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี

3. สมมติฐานของการวิจัย

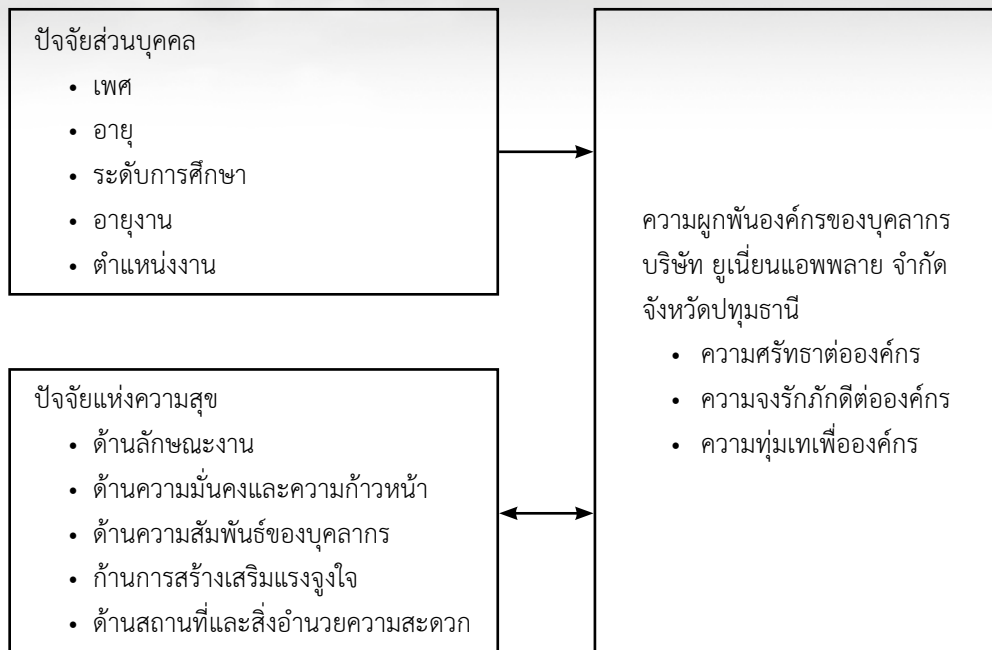
ปัจจัยแห่งความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนี่ยนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวความคิด

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ยูเนี่ยนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 91 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรทั้งหมด

4.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ

(1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุงาน

- ตำแหน่งงาน
- (2) ปัจจัยแห่งความสุข ได้แก่
 - ด้านลักษณะงาน
 - ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
 - ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร
 - ด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ
 - ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูเนี่ยนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี

- ความศรัทธาต่อองค์กร
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ความทุ่มเทเพื่อองค์กร

4.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสุข 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านการส่งเสริมแรงจูงใจ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับคือ มาก ปานกลาง น้อย

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยแห่งความสุข โดยประยุกต์มาจากเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ [3] เป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ปัจจัยแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ปัจจัยแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ปัจจัยแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน

องค์กร 3 ด้าน คือด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ คือมาก ปานกลาง น้อย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยประยุกต์มาจากเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ [3] เป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อย

5. ผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 91 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. อายุงานต่ำกว่า 4 ปี และมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน

5.2 ปัจจัยแห่งความสุข

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแห่งความสุข โดยภาพรวม

ปัจจัยแห่งความสุข	μ	σ	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	2.23	0.4006	ปานกลาง
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.03	0.4852	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	2.24	0.4334	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ	1.95	0.4971	ปานกลาง
5. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.03	0.4595	ปานกลาง
รวม	2.02	0.4478	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ ตามลำดับ

5.3 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูเนี่ยนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม

ความผูกพันองค์กร	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	2.02	0.4478	ปานกลาง
2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	2.24	0.4142	ปานกลาง
3. ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร	2.28	0.3935	ปานกลาง
รวม	2.18	0.3455	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมาด้านความศรัทธาต่อองค์กร และ ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ตามลำดับ

5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสุขกับความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสุขกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูเนี่ยนแอฟพลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี



ปัจจัยแห่งความสุข	ปัจจัยความผูกพัน		
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	1.000**	0.000	สูง
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	0.703**	0.000	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	0.418**	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ	0.575**	0.000	ปานกลาง
5. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	0.437**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.512**	0.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูเนียนแอฟฟลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยแห่งความสุขด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูเนียนแอฟฟลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

6.1.1 ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในปานกลาง เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้นมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (อ้างถึงในปกภณ จันทศาสตร์, 2557:13-14) [4] ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิด การปรุงแต่งงานเชื่อว่ามิติของงานจะมีผลกระทบต่อสถานะของจิตใจ

ของบุคคล และส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้น อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้น นำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจ ในการทำงานผลการปฏิบัติงานที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

6.1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ ปัจจุบัน การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ และมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

เช่น ผีก่อบรม ศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stephen Forrer (อ้างถึงใน วรางคณา ชูเชิดรัตน์, 2557:17) [5] ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพว่าหมายถึงการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรโดยผ่านกระบวนการพื้นฐานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันได้แก่ การสร้างความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ ณ ปัจจุบันและอนาคตกระตุ้นให้พนักงานทั้งเป็นกลุ่มและปัจเจกบุคคลมีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรและผลตอบแทนได้แก่ การเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งและผลตอบแทนที่สูงขึ้น

6.1.3 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และผลงาน สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน และได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริจันทร์ ช้างสุนทร (2542:34) [6] ที่เสนอว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ซึ่งจากการอธิบายถึงองค์ประกอบทั้ง 3 สรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กัน คือองค์ประกอบด้านความรู้และความคิด (Cognitive component) แสดงออกเป็นความเชื่อที่ มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) โดยการประเมินเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อมีความรู้หรือความเชื่อต่อเรื่องนั้น ๆ แล้วจึงส่งผลต่อองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

(Behavior component) อันเป็นแนวโน้มที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมในที่สุด

6.1.4 ด้านสร้างเสริมแรงจูงใจ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากบริษัทมีการส่งเสริม ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน ได้รับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้เหมาะสมกับปริมาณงาน/ตำแหน่งรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Mausner, & Synderman (อ้างถึงในกรองกาญจน์ทองสุข, 2554) [7] เน้นการอธิบายและให้ความสำคัญกับ สองปัจจัยได้แก่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivation Factor) และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factor) ทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเฮิร์ซเบอร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือการที่บุคคล พอใจในงานซึ่งไม่ได้แปลว่าบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจในงานเสมอแต่บุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วบุคคลเหล่านั้นก็จะตั้งใจทำงานให้เกิดผลได้ จึงแสดงให้เห็นว่า จากการศึกษาผลของปัจจัยทั้งสองตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

6.1.5 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน มีความพึงพอใจใน อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกุลนารี กาแก้ว (2546:20) [8] สรุปความหมาย สภาพแวดล้อมใน



การทำงาน และศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติทำงานในขณะทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน สิ่งของ พลังงาน สารเคมี และเหตุปัจจัยทางจิตวิทยา สังคม เป็นต้น

ผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนี่ยนแอฟฟลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้

6.1.6 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้จะช่วยสร้างให้คุณมีความสุขในการทำงานไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่บริษัทอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่ง และเงินเดือนที่ดีกว่า และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทนี้จนกว่าจะเกษียณอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิระ จิตต์ราคา (อ้างถึงใน อัญชลี สมักรการ, 2548 : 8) [9] ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร ไม่ว่าจะมีเงินเดือนรายได้หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ให้เห็นได้ชัดคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรกล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ไม่อยากไปจากองค์กรอาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจ ที่ทำให้เขารู้สึกเสียสละที่จะต้องออกไป จากองค์กร เช่น ผลตอบแทน ในรูปเงินเดือน สวัสดิการความก้าวหน้าความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยม ขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร และความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานคือ ความพอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จทุ่มเทแรงกายแรงใจ

เพื่อให้งานสำเร็จ

6.1.7 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อบริษัท โดยคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นที่ตั้ง เมื่อบริษัทของท่านมีการพัฒนามากขึ้น มีความภาคภูมิใจตามไปด้วย มีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทแห่งนี้มีพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยื่นบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัทของท่านในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ รีส์ (อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ, 2552 : 42-45) [10] ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออก ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น ความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect) เครื่องชี้วัดความ จงรักภักดี จำแนกเป็นด้านได้ คือ ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก (Behavioral aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขึ้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นทัศนคติ อาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติ อาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรมเมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ให้เป็นทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

ด้านความรู้สึก (Affective aspect) คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคล หรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร และการรับรู้ (Cognitive aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อ ที่บุคคลยึดถือ ต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพล ต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่น และ ไว้วางใจ ในองค์กรความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาและ องค์กร แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจ ของ องค์กรความรู้สึกว่าองค์กรและผู้บริหารมีศักยภาพที่ดี รับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง ความรู้สึกโดยตรง ว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.1.8 ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความ คิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจาก พนักงานเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของ บริษัท อย่างเคร่งครัด คิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความ ภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัท แห่งนี้ เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงาน มีการสรุป และวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีความ เต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่า จะเลยเวลา เลิกงานไปแล้วหรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ บุชยานี จันท์เจริญสุข (2548:14) [11] กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็น เจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากร ต่อองค์กรใน ลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมของ องค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคล จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

6.1.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความ สุขกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนี่ยน แอปเพลย์ จำกัด จังหวัดปทุมธานีพบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน เนื่องมาจากปัจจัยแห่งความสุข ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า

ความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านการสร้างเสริมแรง จูงใจ และด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536 : 25) [12] กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะเสียสละ ความสุข บางอย่างของตน เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษา สมาชิกภาพขององค์กรไว้

6.2 ข้อเสนอแนะ

1. ด้านลักษณะงาน บริษัทควรมีระบบ การจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพให้มากขึ้น
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า บริษัทควรมีการแจ้งข่าวสาร ผลการประกอบ การเป็น ระยะเวลา ๆ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ผู้บังคับ บัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายใน บริษัท และยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากร
4. ด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ บริษัทควร พิจารณาด้านค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบ เทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษา เหมือนกัน และบริษัทควรสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร ที่มีพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือ ที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
5. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไป ในที่ ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ให้มี ความเหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้ทำงาน ได้สะดวกและ หน่วยงานควรมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องพยาบาล ห้องน้ำ ให้เพียงพอกับความต้องการ



เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2559. รายงานประจำปี, กระทรวงแรงงาน, กรุงเทพมหานคร, หน้า 18
- [2] นพ.ชาญวิทย์ วสันธธนรัตน์, จุลยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. 2556. มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่1 ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). นนทบุรี. หน้า 4-15.
- [3] วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา พาณิช.
- [4] ปกภณ จันทาศาสตร์. 2557. ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, หน้า 13-14
- [5] วรางคนา ชูชาติรัตนนา. 2557. แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการพัฒนาอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร, คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, หน้า 17
- [6] ศิริพันธ์ ช้างสุนทร. 2542. การเปิดรับ ทักษะคิด และพฤติกรรมการซื้อขายของกลุ่มวัยทำงานตอนต้นที่มีต่อการตลาดทางตรงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตรมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, หน้า 34
- [7] กรองกาญจน์ ทองสุข. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, หน้า 54
- [8] สกุนารี กาแก้ว. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หน้า 20
- [9] อัญชลี สมัครการ. 2548. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, หน้า 8
- [10] จาตุรงค์ วัฒนศิริ. 2552. ความผูกพันความจงรักภักดี และการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, หน้า 42-45
- [11] บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. 2548. การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, หน้า 14
- [12] สุวรรณิน คณานุวัฒน์. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หน้า 25