

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด
Factors affecting organizational commitment
of Employees of Universal Express Transport Group

รัชต ไตรมาลัย¹ วรณารถ แสงมณี² และณัฐวุฒิ โรจน์นirutติกุล³
Ratshata Traimalai¹, Woranat Sangmanee² and Nuttawut Rojniruttikul³

¹นักศึกษาลัทธิสุตร บช.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²รองศาสตราจารย์ ³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Hr.ratshata_tr@uettransport.com, ksworana@kmitl.ac.th, and kmuttaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 250 คน โดยใช้เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ Multiple Linear Regression ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.626$, S.D. = 0.235). 2) ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ได้ร้อยละ 54.3

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
พนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of employee commitment of employees of Universal Express Transport Group and 2) to study the factor effecting attitudes towards employee commitment of employees of Universal Express Transport Group and the sample size was 250 employees of Universal Express Transport Group Questionnaires were used as the research instrument. The data was analyzed by using statistical package. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation and multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses.

The results were as follows: 1) Organizational commitment of employees of Universal Express Transport Group the average was at high level ($\bar{x} = 3.626$, S.D. = 0.235). 2) Job characteristics, organization characteristics and staff members relationship affected organizational commitment of employees of Universal Express Transport Group. All independent variables could explain the variation in organizational commitment of employees of Universal Express Transport Group at 54.3%

Keywords : Organizational commitment; job characteristics; organization characteristics;
relationship staff members; employees of Universal Express Transport Group

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศไทยได้ผ่านเหตุการณ์วิกฤตเศรษฐกิจครั้งสำคัญเมื่อปี พ.ศ.2540 จวบจนเหตุการณ์วิกฤตจากมหาอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี พ.ศ.2554 ทั้ง 2 เหตุการณ์นี้ได้ส่งผลเสียหายนับเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาล เฉพาะเหตุการณ์มหาอุทกภัยได้สร้างความเสียหายต่อนิคมอุตสาหกรรมในภาพรวมจนถึงวันนี้มีนิคมอุตสาหกรรมเสียหายแล้วจำนวน 7 แห่ง รวมโรงงานที่ได้รับผลกระทบจนต้องหยุดการผลิตเป็นการชั่วคราวประมาณ 800 กว่าแห่ง จำนวนแรงงานที่ได้รับผลกระทบประมาณ 340,000 กว่าคน คิดเป็นมูลค่าการลงทุนที่ได้รับความเสียหายมากกว่าประมาณ 340,000 ล้านบาท [1] และยิ่งส่งผลให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ต่อองค์กรธุรกิจของไทย ผู้ประกอบการทั้งรายย่อยและรายใหญ่ต่างตื่นตัวพากันปรับกลยุทธ์ภายในองค์กรเพื่อเตรียมพร้อมในการทำการค้าให้เป็นองค์กรที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพที่แท้จริง เพื่อรองรับภาวะความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมภายนอกองค์กรที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยองค์กรต่างๆได้ปรับกลยุทธ์ภายในองค์กร ซึ่งเน้นการสร้าง ความเข้มแข็งภายในองค์กร โดยเริ่มพิจารณาถึงความสามารถที่แท้จริงขององค์กรในด้านต่างๆ และทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีความกระชับในการบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว เน้นนโยบายบริหารการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ต้นทุนที่เหมาะสม รวมถึงมีการจัดทำกลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงในด้านต่างๆล่วงหน้า เพื่อนำพองค์การสู่ความอยู่รอดและยั่งยืนได้ในทุกสถานการณ์ ในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการในปัจจุบันยังต้องเผชิญมรสุมในการแข่งขันทางการตลาดที่จัดเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ไม่สามารถควบคุมได้และส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นทั้งในระดับธุรกิจต่อธุรกิจ หรือทั้งในระดับระหว่างองค์กรต่อองค์กร หรือแม้แต่หน่วยงานต่อหน่วยงานภายในองค์กรด้วยตนเอง ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะส่งผลให้องค์กรมีความอ่อนแอ พนักงานของกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวนหนึ่งได้ตัดสินใจลาออกในสัดส่วนที่สูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ หลายคนทำงานโดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือมีความผูกพันน้อยลง อันส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรที่มีระดับต่ำลงเรื่อยๆ

ด้วยเหตุนี้ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่ง สามารถใช้เป็นเครื่องหมายในการทำงานอัตราเวลาออกได้ ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ สำหรับวงการภาคธุรกิจเอกชนของไทยผลกระทบเรื่องความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ กำลังเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร จากปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์กรในหลายด้านไม่ว่า ค่าตอบแทนเงินเดือน โบนัส สวัสดิการและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันและที่สำคัญ คือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบว่าจะอะไรคือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานของกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความเข้าใจซึ่งกันและกันในการรวมถึงการสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรและเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

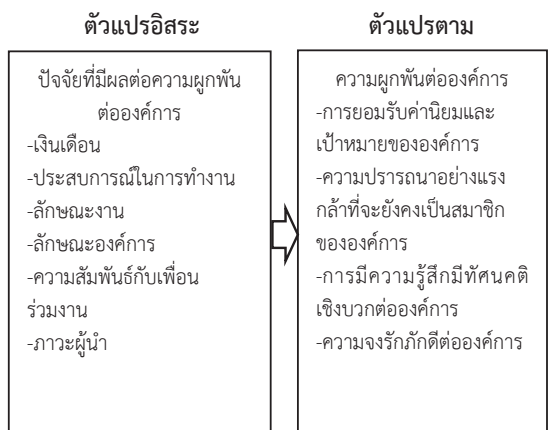
เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ” นี้ผู้วิจัยได้ พัฒนาจากแนวความคิดแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Porter, Steers [2] Steers [3] Porter, Steers [4] Mowday [5] Baron [6] Richard Wellin and Jim Concelman [7] Melcrom [8] Burke [9]และพิจารณาเห็นว่าปัจจัยดังกล่าว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำ

โดยได้รวบรวมศึกษาผลงานของ Steers and Porter [2] Mowday [5] Allen and Meyer [10] Richard Wellin and Jim Concelman [7] Melcrom [8] และ Yilmaz,K,& Cokluk-Bokeogh,O. [11] ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ โดยได้ให้ความหมายที่ชัดเจน ตรงกันและมีความเข้าใจได้ง่ายในการศึกษา โดยสรุปออกมาเป็นองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1. การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร
3. การมีความรู้สึก มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร
4. การมีความจงรักภักดีต่อองค์กร



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5.ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด มีจำนวนพนักงาน 663 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane [12] ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำ
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร การมีความรู้สึก มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยมีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน 2556 ถึง เดือนตุลาคม 2556

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ผู้ตอบเลือกตอบและคำถามแบบปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีคำถามจำนวน 7 ข้อ มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุดและแบบเติมคำตอบลงในช่องว่างตามความเป็นจริง โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ พร้อมนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความผูกพัน	ค่าน้ำหนักคะแนน	ค่าเฉลี่ย	ระดับของปัจจัย
ผูกพันมากที่สุด	5 คะแนน	4.500 – 5.000	มากที่สุด
ผูกพันมาก	4 คะแนน	3.500 – 4.499	มาก
ผูกพันปานกลาง	3 คะแนน	2.500 – 3.499	ปานกลาง
ผูกพันน้อย	2 คะแนน	1.500 – 2.499	น้อย
ผูกพันน้อยที่สุด	1 คะแนน	1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความผูกพัน	ค่าน้ำหนักคะแนน
ผูกพันมากที่สุด	5 คะแนน
ผูกพันมาก	4 คะแนน
ผูกพันปานกลาง	3 คะแนน
ผูกพันน้อย	2 คะแนน
ผูกพันน้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกให้แก่พนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานในแต่ละแผนกตามหน่วยงานต่างๆของกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ทั้งสิ้น 28 หน่วยงาน จำนวน 250 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาโดยมีการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย

การวัดระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale โดยผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพันเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.499	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	94	37.6
หญิง	156	62.4
รวม	250	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	56	22.4
มากกว่า 25-35 ปี	127	50.8
มากกว่า 35-45 ปี	57	22.8
มากกว่า 45-55 ปี	9	3.6
มากกว่า 55 ปี	1	0.4
รวม	250	100.0
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	115	46.0
สมรส-ไม่มีบุตร	22	8.8
สมรส-มีบุตร	105	42.0
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	8	3.2
รวม	250	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	46	18.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	54	21.6
อนุปริญญา/ปวช.	38	15.2
ปริญญาตรี	109	43.6
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.2
รวม	401	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีอายุมากกว่า 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีสถานภาพการสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 46.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.6 และมีสถานภาพการจ้างงาน พนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 96.4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ในด้านเงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	N = 250	
	\bar{X}	S.D.
เงินเดือน	12197.530	5270.223
ประสบการณ์ทำงาน	3.777	3.913

จากตารางที่ 2 พบว่าเงินเดือนของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 12,197.530 บาท และประสบการณ์ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.777 ปี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	N = 250		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงาน	3.732	0.635	มาก	2
ลักษณะองค์กร	3.340	0.741	ปานกลาง	4
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.585	0.658	มาก	3
ภาวะผู้นำ	3.840	0.850	มาก	1
รวม	3.624	0.216	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.626 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.216 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ลำดับที่ 1 คือภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.840 รองลงมาคือลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.732 ลำดับที่ 3 ได้แก่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.585 และลำดับสุดท้ายลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.340 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	N = 250		ระดับความผูกพัน	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.886	0.623	มาก	1
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร	3.367	0.644	ปานกลาง	4
การมีความรู้สึก มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร	3.500	0.611	มาก	3
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.753	0.664	มาก	2
รวม	3.626	0.235	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.626 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.235 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.886 รองลงมาคือความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.753 ลำดับที่ 3 ได้แก่การมีความรู้สึก มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.500 และลำดับสุดท้ายความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.367 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด

ตัวแปร	bj	t	p-value
ค่าคงที่	1.103	6.690	0.000**
เงินเดือน	-2.45E-007	-0.051	0.959
ประสบการณ์ทำงาน	0.011	1.757	0.080
ลักษณะงาน	0.259	5.893	0.000**
ลักษณะองค์กร	0.188	4.340	0.000**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.168	3.624	0.000**

R = 0.737 ; R² = 0.543 ; SEE = 0.359 ; F = 48.200 ; p-value = 0.000**

หมายเหตุ: ** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ และตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปร ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้ร้อยละ 54.3

10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ส่วนภาวะผู้นำ เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

10.1 ลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด มากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารของบริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายเพื่อความชัดเจนและเหมาะสม เป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าที่ความรับผิดชอบและความสำคัญของแต่ละตำแหน่งงาน มีการรับสมัครงานโดยมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน รวมถึงมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันเป็นประจำทุกปี สามารถนำไปปฏิบัติและวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือปรับตำแหน่งงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Development Dimensions International; DDI [13] ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานว่าหมายถึงสิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ พงษ์ชัยศรี [14] ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ที่กล่าวว่าตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์การที่ดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การคือ ลักษณะงาน

10.2 ด้านลักษณะองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ในลำดับถัดมาซึ่งจากการวิจัยพบว่าองค์การมีนโยบายในการให้ความเป็นอิสระต่อการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานได้อย่างเต็มที่ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ พงษ์ชัยศรี [14] ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร

ภาค 5 ที่กล่าวว่าความมีอิสระในการทำงานมีผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

10.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าเมื่อพนักงานมีปัญหาทั้งในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวเพื่อนร่วมงานมักจะเข้ามาให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเป็นอย่างดี รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ลดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม [15] ที่วิจัยความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ที่พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

10.4 ภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งจากการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชายังไม่มีบทบาทที่ดีและโดดเด่นในการเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่ได้ชี้แนะแนวทางหรือการให้ความสำคัญกับผลกระทบด้านการบริหารบุคลากรเท่าที่ควร องค์การต้องปลูกจิตสำนึกด้านภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อที่จะได้นำมาถ่ายทอดและปลูกฝังจิตสำนึกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ คงอินทร์ [16] ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่พัฒนาเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่กล่าวว่าในเฉพาะปัจจัยด้านภาวะผู้นำนั้นไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ

10.5 เงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจุบันเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด มีค่าเฉลี่ยที่ 12,197.530 บาทต่อเดือน ซึ่งยังต้องการปรับปรุงให้มีความสัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามคุณภาพของผลงานและสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดแรงงาน และทำให้องค์การสามารถรับสมัครบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงานได้มากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัญ สุฤทธิ์ [17] ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน ที่กล่าวว่าอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

10.6 ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งจากการวิจัยพบว่า เนื่องจากองค์การมีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะพนักงานที่ประสบการณ์ทำงานในช่วง 1-3 ปีจะมีอัตราการเข้า-ออกอยู่ในระดับสูง จึงทำให้ค่าเฉลี่ยประสบการณ์ทำงานของพนักงานของทั้งองค์การอยู่ที่ระดับ 3.777 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลืองสัจจกุล [18] ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน) ที่กล่าวว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาทิพย์ พลเสน [19] ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสทรี จำกัด ที่กล่าวว่าประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน สาเหตุเป็นเช่นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการแต่ละองค์การมีการประกอบธุรกิจที่แตกต่างกัน สำหรับองค์การในภาคการผลิตอุตสาหกรรม มีความจำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีทักษะ ความชำนาญยังมีความประสบการณ์มากก็มีความชำนาญมาก และสำหรับองค์การในภาคธุรกิจบริการ ขนส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์ มีความต้องการพนักงานที่มีใจรักการบริการ ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยไม่มีความแตกต่างกัน

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การได้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้เข้าใจค่านิยมและเป้าหมายขององค์การเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การมากขึ้น รองลงมาความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การได้มีการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีลักษณะผ่อนคลายดีมาคือความผูกพันต่อองค์การด้านการมีความรู้สึก มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การอยู่ในระดับมากอันเป็นผลเนื่องจาก ด้านการบริหารงานและด้านการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานไม่รู้สึกว่าถูกเอาเปรียบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมสุดท้ายความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า

โครงสร้างระบบค่าจ้าง และสวัสดิการขององค์การ ยังไม่ตอบสนองอย่างเพียงพอหรือขาดความเหมาะสม ควรมีการปรับปรุงในเรื่องระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมตามคุณภาพงาน องค์การควรมีการจัดทำระบบปรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานถึงผู้บริหารโดยตรง รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในการนำเสนอข้อแนะนำ ข้อเสนอแนะปรับปรุงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ สามารถนำมาประยุกต์ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การควรมีการให้รางวัลหรือให้การยกย่องเชิดชูกับพนักงานที่ทำคุณประโยชน์ให้กับองค์การ ในโอกาสต่างๆเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลกับองค์การเพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด จะเห็นว่าลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งผู้วิจัยเสนอแนะว่า ในด้านลักษณะงานผู้บริหารควรมีการนำนโยบายและประกาศใช้ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบรวมถึงการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบรวมถึงมีการจัดทำระบบประเมินค่างาน เพื่อให้พนักงานทราบถึงระดับความสำคัญของงาน ในด้านลักษณะองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การควรมีนโยบายการให้การสนับสนุนพนักงานในด้านการพัฒนาความรู้ การศึกษาให้มากขึ้นเช่นการศึกษาต่อในทุกระดับและสามารถนำคุณวุฒิใหม่ที่ได้มาปรับเงินเดือนโดยให้เป็นไปตามวุฒิการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เห็นว่าองค์การควรมีการจัดกิจกรรมและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานด้วยกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และเป็นการช่วยผลักดันการทำงานของพนักงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารจัดการของพนักงาน กลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด เพื่อนำมาจัดหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ และสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้น

3. ควรศึกษาเฉพาะกรณีที่พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบถึงสาเหตุที่แท้จริงว่า เพราะเหตุใดพนักงานถึงไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- [1] สาธิต วงศ์อนันต์นนท์. 2555. **มหาอุทกภัยไทย 2554 กับผลกระทบต่อเศรษฐกิจ**. ค้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2556, จาก <http://library.senate.go.th/>
- [2] Porter, L.W. and R.M. Steers. 1973. **Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism**. 80 (September 1973): 151-176.
- [3] Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22 March 1977: 46-56.
- [4] Steer, R. M. and Porter, L. W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw Hill.
- [5] Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. 1982. **Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York : Academic Press Inc.
- [6] Baron, R. A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston: Allyn ang Bacon.
- [7] Wellins, R and Concelman, J. 2005. **Creating a Culture for Engagement**. Retrieved August 10, 2013 from <http://www.WPSmag.com>
- [8] Melcrum. 2005. Employee Engagement: How to build a high performance workforce. **Melcrum survey**. Retrieved August 10, 2013 from <http://www.leader-values.com>
- [9] Burke. 2003. Employees Bruce Buchanan. 1974. Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19 : 83
- [10] Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations. **Journal of Occupational Psychology**. 63 : 1-18.
- [11] Yilmas, K.and Cokluk-Bokeogh, O. 2008. Organizational Citizenship behaviors Organizational Commitment in Turkish Primary School. **World Applied Sciences Journal**. 3(5) : 775-780.
- [12] Yamane Taro. 1970. **Statistic : An Introductory Analysis**. Tokyo : Harper International Edition.
- [13] Development Dimensions International. 2009. **Engagement Survey**. Retrieved October 5, 2013 from <https://www.ddiworld.com/>
- [14] ปารีชาติ พงษ์ชัยศรี. 2552. **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [15] ชาญวุฒิ บุญชม. 2553. **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [16] ประจวบ คงอินทร์. 2554. **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติ แอสตัมฟอร์ด.
- [17] ราชญ์ สุฤทธิ. 2554. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [18] วนิดา เหลืองสัจจุกุล. 2552. **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้า จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [19] ชนาทิพย์ พลเสน. 2554. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสทรี จำกัด**. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**, 10(3), น. 337-346.