

**ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท
มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี**
**Organizational Commitment among the Employees
at MinebeaMitsumi Thailand Groups (Lopburi Plant)**

ปราณี ถาปะนา

¹ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pranee Thapana

¹ Industrial Management, Master of Business Administration Program

² Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

T.pranee09@gmail.com

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ซึ่งมีจำนวน 400 ตัวอย่าง จากพนักงานรวมทั้งสิ้น 10,923 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “สูงมาก” มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.53 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (STD) เท่ากับ 0.44 รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.47 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (STD) เท่ากับ 0.47 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.35 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (STD) เท่ากับ 0.57 ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “สูงมาก” มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.50 และ 4.41 ตามลำดับ ด้านอายุพบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกช่วงอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ อายุต่ำกว่า 25 ปี (Mean) เท่ากับ 4.45 อายุ 25-34 ปี (Mean) เท่ากับ 4.37 อายุ 35-44 ปี (Mean) เท่ากับ 4.61 อายุ 45-55 ปี (Mean) เท่ากับ 4.57 ด้านระดับการศึกษาพบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ ต่ำกว่าปริญญาตรี (Mean) เท่ากับ 4.52 ปริญญาตรี (Mean) เท่ากับ 4.36 สูงกว่าปริญญาตรี (Mean) เท่ากับ 4.54 ด้านสถานภาพการสมรสพบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกสถานภาพ มีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ สถานภาพโสด (Mean) เท่ากับ 4.35 สถานภาพสมรส (Mean) เท่ากับ 4.58 หย่าร้าง,หม้าย (Mean) เท่ากับ 4.40 ด้านระยะเวลาในการทำงานพบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกช่วง มีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี (Mean) เท่ากับ 4.37 อายุงาน 5-15 ปี (Mean) เท่ากับ 4.41 อายุงานมากกว่า 15-25 ปี (Mean) เท่ากับ 4.63 อายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป (Mean) เท่ากับ 4.57 ด้านรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) พบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกช่วง มีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ รายได้โดยเฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท (Mean) เท่ากับ 4.35 รายได้โดยเฉลี่ย 15,000 - 35,000 บาท (Mean) เท่ากับ 4.47 รายได้โดยเฉลี่ยมากกว่า 35,000 บาท (Mean) เท่ากับ 4.54

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท มินิเบามิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร;

Abstract

This research has the objectives are (1) To study the level of commitment to the organization (2) To find the relationship between personal factors and their commitment to the organization of the employee of MinebeaMitsumi (Thailand) Groups, Lopburi plant. The samples used in this study are the employee who works in MinebeaMitsumi (Thailand) groups, Lopburi plant which has 400 samples from a total of 10,923 employees by used the questionnaire as a tool for data collection and statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation. Statistics used to test hypothesis is Independent Samples t-test, One-way ANOVA for data analysis to test the hypothesis at a statistically significant level of 0.05

The results of the study on the level of commitment to the organization were found that the employee of MinebeaMitsumi (Thailand) Groups, Lopburi plant has an overall level of commitment to the organization at "very high" level with mean 4.45 Considering each aspect, employees have a level of

commitment to the organization in terms of confidence in accepting goals. Values and organization are number 1 with 4.53 mean at 0.44 standard deviation (STD). The next is term of Willingness to put forth a lot of effort for the benefit of the organization, with 4.47 mean at 0.47 standard deviation (STD) and the strong desire to maintain the organization's membership had 4.35 mean at 0.57 standard deviation (STD) respectively.

The results of the study on the level of engagement with the organization as a whole Classified by personal factors, it was found that both male and female had the overall level of engagement with the organization at "very high" level with Mean 4.50 and 4.41 respectively.

In term of age, it was found that there was a "very high" level of engagement in all age groups. The mean is as follows: age under 25 years is 4.45, age 25-34 years is 4.37, age 35-44 is 4.61, age 45-55 years is 4.57. In term of the educational level, it was found that there was a "very high" level of engagement in all levels. The mean is as follows: Below a bachelor's degree is 4.52, bachelor's degree is 4.36, Postgraduate is 4.54. In term of marital status, it was found that there was a "very high" level of engagement in all statuses. The mean is as follows: Single is 4.35, marital status is 4.58, divorced is 4.40. In term of the working length, it was found that there was a "very high" level of engagement in all range. The mean is as follows: Under 5 year experience is 4.37, 5-15 year experience is 4.41 15-25 year experience is 4.63, over 25 year experience is 4.57. In terms of income (average per month), it was found that there was a "very high" level of engagement in every period. The mean is as follows: Average income was less than 15,000 baht is 4.35, average income was 15,000 - 35,000 baht is 4.47, average income is more than 35,000 baht is 4.54.

The results of the study on the level of commitment to the organization were found that the employee of MinebeaMitsumi (Thailand) Groups, Lopburi plant from the hypothesis testing, it was found that Personal factors on gender, age, educational level, marital status, different working length and income (average per month) the level of engagement with the organization was significantly different at 0.05

บทนำ

การดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะเศรษฐกิจ สังคม ในปัจจุบันที่ภาวะการแข่งขันมีแนวโน้มสูงและการขยายตัวอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจตามสถานการณ์เศรษฐกิจโลกนั้น ส่งผลทำให้องค์กรหลาย ๆ ภาคว่า ต้องสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพื่อตอบรับ หรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการสร้างความพร้อมในการพัฒนาองค์กร ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และนโยบายด้านการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความสามารถในการ

แข่งขันให้ครอบคลุมทุกมุมมองของธุรกิจ ทั้งในด้านการจัดการภาคการผลิต การจัดการด้านคุณภาพ การจัดการด้านการให้บริการ รวมไปถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การสร้างผลกำไรเพื่อการรองรับกับสภาวะการณ์ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน หรือดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์องค์กร ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นต้องพิจารณาให้มีความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรเป็นอันดับแรกๆ ผู้บริหารต้องออกแบบการบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาการลาออก การโยกย้ายงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบหรือผลเสียต่อองค์กรโดยตรง

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ที่สะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติงานที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด (Whitney and Cooper, 1989 : 521-539 อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์ 2529: 38-39) ผลที่จะตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต รวมไปถึงการสิ้นเปลืองทรัพยากรบุคคลที่องค์กรได้ลงทุนไปกับการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่ (Angle and Perry, 1981 : 1 อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์ 2529: 38-39) ทั้งนี้หากมีการลาออกจากงานโดยพร้อมกัน หรือการลาออกยกทีม จะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก ในการจัดเตรียมกำลังการผลิตหรือพนักงานใหม่ที่เหมาะสมกับงาน ทั้งยังส่งผลกระทบต่อต้นทุนด้านการดำเนินการขององค์กรด้วย

กลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2494 โดย มร.ทาคามิ ทาคาฮาชิ โดยเป็นบริษัทผู้ผลิตตลับลูกปืน (Miniature Ball Bearing) แห่งแรกในประเทศญี่ปุ่น และเติบโตเป็นบริษัทที่มีเครือข่ายทั่วโลก ซึ่งดำเนินการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ สู่ตลาดโลก กลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิเป็นผู้นำระดับโลกในด้านการผลิต Precision Ball Bearing ที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางน้อยกว่า 30 มิลลิเมตร โดยมีโรงงานทั้งหมด 36 แห่ง และสำนักงานขาย 45 แห่งใน 18 ประเทศทั่วโลก ซึ่งรวมโรงงานทั้ง 6 แห่งในประเทศไทยด้วย นอกจากนั้นบริษัทยังดำเนินธุรกิจประเภทอื่นอีกด้วย เช่น Miniature Ball Bearing, Small Size Bearing, Rod End และ Spherical Bearing ผลิตภัณฑ์ Electro-Mechanical แบบต่าง ๆ เครื่องจักรกล และส่วนประกอบอื่น ๆ เป็นต้น ปัจจุบัน กลุ่มบริษัทมินิแบมิตซูมิ ในประเทศไทย มีโรงงานทั้งสิ้นจำนวน 6 แห่ง และศูนย์ปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ 1 แห่ง ดังนี้ 1. โรงงานอยุธยา 2. โรงงานบางปะอิน 3. โรงงานลพบุรี 4. โรงงานโรจนะ 5. โรงงานนวนคร 6. โรงงานบ้านห้วย และอีก 1 ศูนย์ปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ซึ่งทั้ง 6 โรงงานนี้ ดำเนินการผลิตและประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการส่งออกโดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย ด้วยเงินลงทุนทั้งสิ้นกว่า 14,000,000,000 บาท (หนึ่งหมื่นสี่พันล้านบาท)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินการขององค์กร เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้สืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- | | |
|----------------|---|
| สมมุติฐานที่ 1 | พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน |
| สมมุติฐานที่ 2 | พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน |
| สมมุติฐานที่ 3 | พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน |
| สมมุติฐานที่ 4 | พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน |
| สมมุติฐานที่ 5 | พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน |
| สมมุติฐานที่ 6 | พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ที่มีรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน |

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ซึ่งมีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 10,923 คน

(ข้อมูล ณ กันยายน พ.ศ. 2563) มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ใช้ช่วงความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% เท่ากับ 386 ราย ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน)

2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ที่แสดงถึงความผูกพัน ได้แก่

2.1 ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน กรอบแนวคิด แบบจำลอง ที่ใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสร้างความสอดคล้องในการวางแผนกลยุทธ์องค์กร ให้สามารถดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ (Kanter, 1968 :499 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) และยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมี

พฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำกว่า (Kiesler, 1970 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552)

นอกจากนี้ Porter และ Smith, 1974 (อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ยังได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างน่าสนใจว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของ

- 1.) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
- 2.) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร
- 3.) ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

แบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันองค์กรตามแนวคิดของ Porter and Steers (1983)

Porter and Steers (1983) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่อง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic)

เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพการสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic)

ต้องมึลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role - related Characteristic)

เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)

เช่น ทักษะของกลุ่มงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงเวลาการทำงาน

พัฒนาขึ้น โดย Mowday , Porter และ Steers (Richard T. Mowday, Lyman W. Porter และ Richard M. Steers' Analytical Model on Stages of the Organizational Commitment Process)

Mowday และคณะ (1982) ได้เสนอกรอบแนวคิดเพื่ออธิบายความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่า มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง แต่อาจทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้นโดยการแบ่งช่วงระยะเวลาออกเป็น 3 ช่วงซึ่งทั้ง 3 ช่วงนี้เกิดจากจากตัวแปรที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ขั้นที่หนึ่ง ความผูกพันในขั้นแรกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Initial Commitment)

ขั้นที่สอง ความผูกพันในช่วงระยะแรกของการจ้างงาน (Commitment During Early Employment)

ขั้นที่สาม ความผูกพันในช่วงระยะหลังของอาชีพ (Commitment During Later Career)

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

1. ดำเนินการติดต่อประสานไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลประจำโรงงานลพบุรี และฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนกลาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้ข้อมูลเบื้องต้นของบริษัท และขออนุญาตให้พนักงานทำการตอบแบบสอบถาม
2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแอมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี เพื่อเก็บผลการตอบกลับ ซึ่งผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ 400 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ตามหลักการทางสถิติ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภทได้ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 2.1 ค่า t-test ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม
 - 2.2 ค่า F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อความแตกต่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ หากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแอมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 และเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 จำแนกตามอายุ โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ช่วงอายุ 45-55 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อามีสถานภาพโสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส

จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และหย่าร้าง, หม้าย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร พบว่าโดยส่วนใหญ่มีอายุงาน 5-15 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุงานมากกว่า 15-25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และอายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ จำแนกตามรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) พบว่าโดยส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ย 15,000 - 35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาคือ รายได้โดยเฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และรายได้โดยเฉลี่ย มากกว่า 35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแอมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “สูงมาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.53 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (STD) เท่ากับ 0.44 รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.47 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (STD) เท่ากับ 0.47 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.35 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (STD) เท่ากับ 0.57 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “สูงมาก” มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.50 และ 4.41 ตามลำดับ ด้านอายุพบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกช่วงอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ อายุต่ำกว่า 25 ปี (Mean) เท่ากับ 4.45 อายุ 25-34 ปี (Mean) เท่ากับ 4.37 อายุ 35-44 ปี (Mean) เท่ากับ 4.61 อายุ 45-55 ปี (Mean) เท่ากับ 4.57 ด้านระดับการศึกษาพบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ ต่ำกว่าปริญญาตรี (Mean) เท่ากับ 4.52 ปริญญาตรี (Mean) เท่ากับ 4.36 สูงกว่าปริญญาตรี (Mean) เท่ากับ 4.54 ด้านสถานภาพการสมรสพบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกสถานภาพ มีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ สถานภาพโสด (Mean) เท่ากับ 4.35 สถานภาพสมรส (Mean) เท่ากับ 4.58 หย่าร้างหม้าย (Mean) เท่ากับ 4.40 ด้านระยะเวลาในการทำงานพบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกช่วง มีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี (Mean) เท่ากับ 4.37 อายุงาน 5-15 ปี (Mean) เท่ากับ 4.41 อายุงานมากกว่า 15-25 ปี (Mean) เท่ากับ 4.63 อายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป (Mean) เท่ากับ 4.57 ด้านรายได้(เฉลี่ยต่อเดือน) พบว่า มีระดับความผูกพัน “สูงมาก” ในทุกช่วง มีค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ รายได้โดยเฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท (Mean) เท่ากับ 4.35 รายได้โดยเฉลี่ย 15,000 - 35,000 บาท (Mean) เท่ากับ 4.47 รายได้โดยเฉลี่ยมากกว่า 35,000 บาท (Mean) เท่ากับ 4.54

ส่วนที่ 4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัท มินิแอมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “สูงมาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก โดยพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติตามมาตรการด้านความปลอดภัย พร้อมปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ด้านสิ่งแวดล้อมและความต่อเนื่องทางธุรกิจของ รวมทั้งพร้อมที่จะให้ความร่วมมือทุกด้าน ในการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงาน รวมไปถึงกฎระเบียบของ “มินิแบ” ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยพนักงานทราบถึงบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้งานที่นอกเหนือจากหน้าที่หรืองานประจำ ทั้งยังใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยพนักงานมีความรู้สึก “มินิแบ” เปรียบเสมือน “บ้านหลังที่สอง” และมีความรู้สึกตัวพนักงานทุกคน เป็นส่วนหนึ่งของ “มินิแบ” รวมทั้งมีความรู้สึกเห็นด้วยกับคำพูดที่ว่า “มินิแบ คืออยู่ข้างอู่หน้าของเรา”

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง ได้แก่ เพศชาย อายุ 45-55 ปี ระดับการศึกษาดำรงปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน(อายุงาน) มากกว่า 25 ปี รายได้(เฉลี่ยต่อเดือน)มากกว่า 35,000 บาทต่อเดือน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศจีพร พันธุ์ลาภ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา : บริษัท พานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด มีค่าปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายปัจจัยปรากฏว่าในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับในการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรตำแหน่งงาน ล้วนมีส่วนในด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรแทบทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “สูงมาก” ในทุกด้าน เมื่อทำการจัดอันดับจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

มีระดับความผูกพันเป็นอันดับที่ 3 พิจารณาเป็นรายปัจจัย (ปัจจัยส่วนบุคคล) พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย (ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันอยู่ในระดับ “ระดับสูง”) คือพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม GEN Z แสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่า พนักงานในกลุ่มดังกล่าวมีความผูกพันในด้านนี้ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในเรื่องของการเกิดอัตราการเข้าออกงาน (Turnover Rate) นำไปสู่ความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว โดยการออกแบบ แนวทางการบริหารจัดการ เพื่อการจูงใจซึ่งคนกลุ่มนี้ เพื่อสร้างความสามารถในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน การสร้างแรงจูงใจในเกิดความผูกพันในด้านดังกล่าวกับกลุ่มพนักงานในช่วงวัยดังกล่าว โดยมองไปถึงการออกแบบสไตส์การทำงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ให้เหมาะสม เช่น การจัดเวลาการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working time, Work life balance, Workplace) ให้มีความเหมาะสม สอดรับกับพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มดังกล่าวซึ่งในอนาคตคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร (ความคิดเห็นของผู้ศึกษา)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในครั้งถัดไป

1. ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างโรงงานอื่น ๆ เพื่อศึกษาความแตกต่าง เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรทั้งภายในกลุ่มบริษัทเอง และองค์กรของรัฐ / เอกชนภายนอกเพิ่มเติม เนื่องจากความหลากหลายในด้านพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละภาคส่วนที่ไม่เหมือนกันอาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม
2. ควรศึกษาในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในเชิงลึก คุณลักษณะของงาน รวมถึงการรับรู้ในด้านอื่น ๆ
3. หากมีเวลา และมีความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเชิงลึก ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น การใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เพื่อนำมาซึ่งข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2549. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพฯ :

วี.อินเตอร์พรีนท์.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์สมาธรรม.

ภูรินทร์ กล้าสุข. 2556. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมจิตร จันทรเพ็ญ. 2557. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

(องค์กรมหาชน) วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- มรกต เจียประเสริฐ. 2559. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง ใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. 2556. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธนัญพร สุวรรณคาม. 2559. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไคกัน
อินดัสทรีส์ ประเทศไทย วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- ศศิพร พันธุ์ลาภ. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา : บริษัท
พานาโซนิกอิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา)
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. 2553. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา นิพนธ์คณะพัฒนา
สังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชนิดา เล็บครุฑ. 2554. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุน งานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จิตติมา หล้าทอง. 2557. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่ง
หนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. 2557. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยี
สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น