

การศึกษาทัศนคติต่อการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรพนักงานในทุกระดับของบริษัทไทร์-วอลล์(ประเทศไทย) และบริษัทในเครือ

The study of the attitude towards management and the level
of organizational commitment of personnel Tri -Wall (Thailand) and its affiliates

นายเชาวลิต ส่งศรี

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr.Chaowalit Songsri

MBA Industrial Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการบริหารงานขององค์กร 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการบริหารงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรพนักงานในทุกระดับ ของ บริษัทไทร์-วอลล์ (ประเทศไทย) และบริษัทในเครือ รวมทั้งสิ้น 288 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำเสนอข้อมูลเป็นลักษณะการแจกแจงความถี่ (Frequency) , ค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ค่าสถิติ T-test, Analysis of variance (ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation Coefficient (r) จากการศึกษาทัศนคติต่อการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทไทร์-วอลล์(ประเทศไทย)และบริษัทในเครือ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานยังมองไม่เห็น แนวทางความก้าวหน้า

ในการทำงาน รวมถึงการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ทำให้อาจจะเกิดการลาออกของพนักงานที่มองเรื่องความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงานเป็นหลัก อาจจะมีการกำหนดรายละเอียดเส้นทางความก้าวหน้าหรือ Career Path เป็นการแสดงถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพหรือการประสบความสำเร็จในสายอาชีพที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ส่วนด้านพิจารณาความดีความชอบ พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าพนักงานอาจจะคิดได้ว่าการพิจารณาความดีความชอบยังไม่ชัดเจน รวมถึงการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีมาตรฐานในการพิจารณา ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของผู้ประเมินเป็นหลัก ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน ทั้งนี้ทางบริษัทยังมีการใช้แบบประเมิน 360 องศา ถึงจะเป็นการประเมินรอบด้าน ในแนวด้านบน,แนวด้านข้างซ้ายและขวา ,แนวด้านล่าง แต่พนักงานก็ยังมีความรู้สึกได้ถึงว่าก็ยังเป็นมาตรฐานการใช้ความรู้สึกส่วนบุคคลในการประเมินให้คะแนนตัดสินมากกว่าผลงานอยู่ดี ควรมีการออกแบบมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจนและสามารถใช้ประโยชน์ในการประเมินในหลายมิติ เพื่อสามารถตอบโจทย์ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบและผลงานในการทำงานได้อย่างชัดเจนและ โปร่งใส และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าพนักงานยังมองเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นหลักในการดำรงอยู่กับองค์กร รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ ในการพิจารณาเปรียบเทียบกับบริษัทข้างเคียง เพราะเมื่อพนักงานเข้าทำงานในบริษัทแล้วก็หวังผลตอบแทนเป็นหลักในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน รวมถึงการนำรายละเอียดไปเปรียบเทียบกับบริษัทที่อยู่ข้างเคียง กรณีบริษัทข้างเคียงมีเงินเดือนหรือสวัสดิการที่สูงกว่าหรือดีกว่า ก็พร้อมที่จะย้ายหรือลาออกเพื่อไปสมัครในการทำงานในบริษัทดังกล่าว

คำสำคัญ : ทักษะคติ; ความผูกพัน

Abstract

This study aims to 1) To study personal level of engagement with the organization. 2) To study the attitude of personal for organization management. 3) To study the attitude of personnel for organization management by personal factors. 4) To study the relationship between the attitude of personnel for organization management and the personal level of engagement with the organization. Samples groups for this study were all employees 'levels of Tri -Wall (Thailand) and its affiliates total 288, by using the estimation scale questionnaire

as a tool for data collection. The presenting the data as a characteristic of frequency distribution, percentage, average data, standard deviation, mean, T-test, Analysis of variance (ANOVA) and Pearson Correlation Coefficient (r) statistics. From the study of the attitude towards management and the level of organizational commitment of personnel Tri -Wall (Thailand) and its affiliates the student has suggestions as follows: For Career development opportunities: It was found that the opinions of the respondents were at a moderate level. Employees still cannot see Career opportunities guidelines Including having a higher job position It may result in the resignation of employees who primarily look to progress and growth in their careers. There may be a detailed of career Path, indicating career growth or success in the careers in which the employee has worked within the organization. For aspect of merit consideration: It was found that the opinions of the respondents were at a moderate level. It can be seen that employees may think that the consideration of merit is not yet clear. Including the use of criteria for determining merit There is no standard to consider. It depends mainly on the person of the assessor. In determining the merit of the employee, the company also uses a 360-degree assessment to be a comprehensive assessment. In the top line, the left and right side, and the bottom line, employees still feel that this is still a standard of using personal feelings in evaluating scores rather than performance. There should be a clear design of assessment standards and can be useful in many dimensions of assessment. In order to be able to answer questions in considering merit and results in work clearly and transparently. For salary and benefits: It was found that the opinions of the respondents were at a moderate level. It can be seen that employees still look at compensation or salary. It is the principle of existence with the organization. Including various benefits that need to be constantly improved in comparing with other companies nearby Because when employees work in the company and hope for compensation is the key in building stability in working life. Including bringing the details to compare with the neighboring companies in the event that the neighboring company has a higher or better salary or welfare, they are ready to move or resign to apply for work in the said company.

Keyword: Attitude; Relationship

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันปัญหาด้านการ Turn Over การเข้าและการออกของพนักงาน เป็นปัญหาที่สำคัญ มีการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงาน อยู่มาก “รวมถึงใน รวมถึงในกิจการต่างๆจำนวนมากทั้งในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการธุรกิจบริการต่างๆ มีการใช้พนักงานระดับแรงงานเป็นจำนวนมาก รวมถึงบริษัท ที่ผลิตบรรจุภัณฑ์ ประเภทกล่องกระดาษลูกฟูก ทั้งชนิดผนัง สองชั้น หรือ สามชั้น ลังไม้บรรจุสินค้า, พาเลท ตลอดจน จัดหา วัสดุหีบห่อ เพื่อป้องกันความเสียหายต่างๆ มีการใช้แรงงานในการผลิตเป็นจำนวนมากในแต่ละโรงงาน

การทำงานในองค์กรของพนักงานแต่ละคนย่อมมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน บางคนทำงานเพื่อค่าตอบแทน บางคนทำงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต หรือบางคนก็ทำงานเพราะต้องการจะมีเพื่อน มีสังคมและมีการเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ ดังนั้น การทำงานจึงมีความหมายและมีความสำคัญของคนในองค์กร ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องทำความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างชัดเจนเพื่อที่จะใช้การทำงาน และออกแบบงานเป็นเครื่องมือในการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ปัจจุบันผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ต่างก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำรงอยู่ รวมถึงการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนักวิชาการพยายามที่จะทำการศึกษา และแสวงหาวิธีการ ที่จะรักษามูลค่าบุคลากร ให้ดำรงสมาชิกภาพ ให้อยู่ในองค์กรยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ บุคลากรควบคู่กันไป (อุไรพร วงศ์ใหญ่, 2552)

โดยทั่วไปสำหรับผู้บริหาร หรือองค์กรต่างตระหนักว่า การที่จะทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่บางครั้งไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะว่าคุณคนโดยทั่วไปไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ส่วนใหญ่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถหากได้รับรู้ว่ามีสิ่งจูงใจที่ดี และเหมาะสมที่จะทำให้พวกตนมีความพึงพอใจ นั้นหมายความว่าสำหรับบุคคลทั่วไปหากจะให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารหรือองค์กรต้องตระหนักก็คือพยายามบำรุงรักษาและพยายามจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยสร้างให้เกิดความผูกพัน หากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรความรู้สึกในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ซึ่งเป็นผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ลดการขาดงาน การลางาน การมาสาย การเลิกงานและการขาดความรับผิดชอบต่องาน แต่เมื่อใดก็ตาม ที่บุคคลไม่มีความผูกพันต่อ องค์กร อาจส่งผลให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และองค์กรต้องใช้เวลาและงบประมาณอีกมากมายในการคัดเลือกและฝึกอบรมเพื่อเข้ามาทำงานแทนคนเก่า ส่งผลกระทบต่องบประมาณขององค์กรกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินการและรวมถึง

การสูญเสียเวลา ความผูกพันขององค์กรจึงมีความสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้และสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของ บริษัท ไทร์-วอล (ประเทศไทย) และบริษัท ในเครือ จากสภาพดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่านโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความอิสระในการทำงาน ความสำคัญต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน การพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานมีความสำคัญกับองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ องค์กรประสบความสำเร็จ

ผลจากการศึกษานี้จะสะท้อนให้ทราบถึงทัศนคติต่อการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรพนักงานในทุกระดับ ของ บริษัท ไทร์-วอล(ประเทศไทย) และบริษัทในเครือ เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุน ในการวิเคราะห์ และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับส่วนงานบริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ที่จะเพิ่มระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- 2 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการบริหารงานขององค์กร
- 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการบริหารงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมติฐาน

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานต่างกัน
5. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรพนักงานในทุกระดับ ของ บริษัท ไทร์-วอล (ประเทศไทย) และบริษัทในเครือ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ

2.1 ทักษะคิดต่อการบริหารงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน การพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาระดับทัศนคติในการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงทัศนคติต่อการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรพนักงานในทุกระดับ ของ บริษัท ไทร์-วอล(ประเทศไทย) และบริษัทในเครือ

2. ทำให้สามารถเป็นแนวทางให้แก่องค์กร ต่อการกำหนดนโยบายในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพไว้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไป ของผู้สนใจในเรื่องของความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

ความหมายขององค์กร

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2527, หน้า 566) ได้สรุปความหมายขององค์กรไว้ว่า “องค์กร หมายถึง โครงสร้าง กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลและหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และประสานกันได้อย่างสอดคล้องและกลมกลืนกัน”

เสนห์ จัยโต (2524, หน้า 19) ได้สรุปความหมายขององค์กรไว้ “การรวมกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีเป้าหมายดังกล่าวมุ่งไปสู่การผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ”

อรุณ รักธรรม (2528, หน้า 137) ได้สรุปความหมายขององค์กรไว้ว่า “ในองค์กรทั่วไปย่อมประกอบด้วยบุคคลที่เป็นสมาชิกและสมาชิกทุกคนในองค์กรก็ต่างแสวงหาความก้าวหน้าความสำเร็จตลอดจนความสุขในชีวิต จึงแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันไปทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของตนเอง หรือให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ”

ธัญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548, หน้า 11) ได้สรุปความหมายขององค์กรไว้ว่าหมายถึง “หน่วยงานหรือสถานที่รวมในการทำงานที่ซึ่งมีปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกันมารวมกันและมีความผูกพันกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกทั้งนี้องค์กรจะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้”

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าองค์กร (Organization) มีลักษณะของความสัมพันธ์ หรือการรวมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรืออาจเป็นลักษณะของกลุ่มบุคคลที่รวมกันดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งหรือหลายกิจการดำเนินงานกันอย่างเป็นกระบวนการอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกัน ทั้งนี้ไม่ได้ถูกจำกัดไว้ด้วยสถานที่ตั้งหรือเวลาในการดำเนินการ เพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน และสิ่งสุดท้ายที่องค์กรต้องการ คือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจ ในแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงมีความที่จะอธิบายถึงแนวคิด และทฤษฎีนี้มากขึ้น ด้วยเช่นกันมีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ศึกษารวบรวมไว้ได้ดังนี้

ดันแฮมและคณะ (อรวรรณ อยู่คง, 2546 หน้า 17-18) แสดงความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามด้าน เกิดจากสภาพการที่แตกต่าง ดังนี้

1 ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (personal characteristics) คุณลักษณะของงานที่ทำนั้น (job characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (structural characteristic) นอกจากนี้ Steer and Mottaz ยังพบว่าความผูกพันด้านจิตใจ ประกอบด้วย

1.1 การรับรู้เรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงานการรับรู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ งานมีเอกลักษณ์และความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะในการทำงาน

1.2 การพึงพียงองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร ในการมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ คือ ความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2 ความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์ความผูกพันด้านองค์กรคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจที่จะลาออก

3 ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลโดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) ในตอนแรกเข้าสู่องค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) ไปตลอดหากพนักงานเหล่านี้ ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้าก็มีแนวโน้มว่าเขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะวิปฏิบัติในองค์กรตั้งแต่แรกเริ่มได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่า องค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ทักษะคิดต่อการบริหารงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานทุกระดับของบริษัทไทร์-วอล(ประเทศไทย) และบริษัทในเครือ เป็นการศึกษาด้วยวิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

2 การสร้างเครื่องมือและเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

- 3 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอข้อมูลเป็น ลักษณะการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติต่อการบริหารงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร นำเสนอในรูปแบบของข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การทดสอบสมมติฐาน ระดับทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กรและความผูกพัน โดยใช้ค่าสถิติ T-test และ Analysis of variance (ANOVA)
5. การทดสอบสมมติฐาน ระดับทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กรและความผูกพัน ด้วยสถิติการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation Coefficient (r)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาทัศนคติต่อการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไทร์-วอล (ประเทศไทย) และบริษัท ในเครือ

1. ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.9 , ช่วงอายุส่วนใหญ่ 31 -40 ปี ร้อยละ 43.1 , ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ที่โรงงานระยอง ร้อยละ 35.1 , ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 42.4 และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรส่วนใหญ่อยู่ที่ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 56.9
2. ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เห็นว่านโยบายการทำงานขององค์กร มีส่วนทำให้การทำงานของท่านง่ายมากขึ้น ด้านการบังคับบัญชา พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เห็นว่าการบังคับบัญชาที่ดีจะช่วย

กระตุ้นให้ท่านอยากทำงานมากขึ้น มากที่สุด และเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่เคยใช้อำนาจข่มขู่ท่านในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานด้วยตัวท่านเอง มากที่สุด และการตัดสินใจในการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ มักถูกท้วงติงจากผู้บังคับบัญชา น้อยที่สุด ด้านความสำคัญต่อองค์กร พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เห็นว่า ท่านคิดว่างานที่ท่านมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และท่านรับผิดชอบงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อองค์กรน้อยที่สุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เห็นว่า ท่านเห็นว่าลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มากที่สุด และ ลักษณะงานที่ท่านงานมีความ ช้าชาก น่าเบื่อจำเจ น้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง เห็นว่า ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญของหน่วยงานอยู่เสมอ มากที่สุด และ ท่านเห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้ ไม่ได้มีส่วนช่วยในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น จึงทำให้เกิดความท้อใจ น้อยที่สุด ด้านพิจารณาความดีความชอบ พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบ ตามที่องค์กรกำหนดทุกประการ มากที่สุด และ องค์กรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน น้อยที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง เห็นว่า องค์กรให้สวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมมากที่สุด และ รายได้ที่ท่านได้รับจากองค์กร สามารถเลี้ยงดูครอบครัวให้มีความสุขตามอัธยาศัยได้ น้อยที่สุด

3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน **ความผูกพันด้านจิตใจ** พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เห็นว่า ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ มากที่สุด และ ท่านมักจะบอกกับเพื่อนๆ อยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมาก น้อยที่สุด **ความผูกพันด้านการคงอยู่** พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เห็นว่า ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน หากงานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน มากที่สุด และท่านรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรนี้เลย น้อยที่สุด **ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน** พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง เห็นว่า องค์กรมีการให้เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมมากที่สุด และท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านกับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกันน้อยที่สุด

4. การทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับทัศนคติต่อการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการพิจารณาความดีความชอบ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ และพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับทัศนคติต่อการบริหารงานและความผูกพันต่อ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ระดับปานกลาง ปัจจัยด้านมีความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่ ,ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยด้านการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันด้านคงอยู่ อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันด้านคงอยู่ อยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานยังมองไม่เห็น แนวทางความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ทำให้อาจจะเกิดการลาออกของพนักงานที่มองเรื่องความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงานเป็นหลัก อาจจะมีการกำหนดรายละเอียดเส้นทางความก้าวหน้าหรือ Career Path เป็นการแสดงถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพหรือการประสบความสำเร็จในสายอาชีพที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร

1.2 ด้านพิจารณาความดีความชอบ พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าพนักงานอาจจะคิดได้ว่าการพิจารณาความดีความชอบยังไม่ชัดเจน รวมถึงการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีมาตรฐานในการพิจารณา ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของผู้ประเมินเป็นหลัก ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน ทั้งนี้ทางบริษัทยังมีการใช้แบบประเมิน 360 องศา ถึงจะเป็นการประเมินรอบด้าน ในแนวด้านบน,แนวด้านข้างซ้ายและขวา ,แนวด้านล่าง แต่พนักงานก็ยังมีความรู้สึกได้ถึงว่าก็ยังเป็นมาตรฐานการใช้ความรู้สึกส่วนบุคคลในการประเมินให้คะแนนตัดสินมากกว่าผลงานอยู่ดี ควรมีการออกแบบมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจนและสามารถใช้ประโยชน์ในการประเมินในหลายมิติ เพื่อสามารถตอบโจทย์ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบและผลงานในการทำงานได้อย่างชัดเจนและโปร่งใส

1.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าพนักงานยังมองเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นหลักในการดำรงอยู่กับองค์กร รวมถึงสวัสดิการต่างๆที่ต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ ในการพิจารณาเปรียบเทียบกับบริษัทข้างเคียง เพราะเมื่อพนักงานเข้าทำงานในบริษัทแล้วก็หวังผลตอบแทนเป็นหลักในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน รวมถึงการนำรายละเอียดไปเปรียบเทียบกับบริษัทที่

อยู่ข้างเคียง กรณีบริษัทข้างเคียงมีเงินเดือนหรือสวัสดิการที่สูงกว่าหรือดีกว่าก็พร้อมที่จะย้ายหรือลาออกเพื่อไปสมัครในการทำงานในบริษัทดังกล่าว

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการโดยตรงว่าความต้องการของพนักงานมีความต้องการอะไรที่เป็นหลัก เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานภายในองค์กร

บรรณานุกรม

กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในธุรกิจ ปูนซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท. ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เกวลิน ฟาง. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท จงเลิศถำ จำกัด. ปัญหาพิเศษทางการบริหาร รป.ม., วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัมพล ลีลาประภาภรณ์, ร.ต.อ. (2540). ความพึงพอใจและแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขจรศักดิ์ สุขพัฒน์. (2547) การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะ บริษัท ไทยลอตเต้ จำกัด, วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด. ปัญหาพิเศษ รป.ม., วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จิราวรรณ หาดทรายทอง. (2539). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จกกรรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์เซิร์จ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ครุณี ขวาลรัตน์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประถมศึกษา

จันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดิน ปรัชญพทธี. (2527). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ทวีป กรณียกิจ. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอเขต

อำเภอในภาคตะวันออก. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. 2533.

ธีรศักดิ์ กาบรรณารักษ์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานศาล.

วิทยานิพนธ์ ศส.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานสรรพากรพื้นที่

กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2525). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นฤมล มีชัย. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภาพีญา โหมาศวิน. (2533). อิทธิพลที่มีต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นิพันธ์ พิสุทธิภักดิ์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด

ตำรวจภูธรจังหวัดตราด. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นันทนา ประคองกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน

บุญชม ศรีสะอาด. (2533). รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาศึกษาการเรียนการ

สอนมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

ประทุม รอดประเสริฐ. (2528). นโยบายและการวางแผนหลักทางทฤษฎี. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร. กรุงเทพฯ.

พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟินิกซ์ฟัลพแอนด์

เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอ ลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น., วิทยานิพนธ์ คอศ.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

มงคล ปันดี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร

- อำเภอเชียงดาวจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ปร.บ., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัลภา พัวพงษ์พันธ์. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท
กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปร.บ., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- สกล วรรณพงษ์. (2525). ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สราวุธ วัฒนโกศล. (2546). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.ซี.บี. เซ็นเตอร์
(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2524). องค์กรและการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมจิตต์ ดนัยสกุล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- สมชาติ ชูเชิด,พ.ด.ท. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ
โรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง.
- อรุณ รักธรรม. (2528). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์กิจการพิมพ์.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2539). ผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อ
องค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. จุฬาลงกรณ์. 30 (ธันวาคม), 32-34
- อุไรพร วงศ์ใหญ่. (2552). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการของบริษัท คอมลิ่งส์-จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรวรรณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือแกรนด์สปอร์ต
กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., กรุงเทพมหานคร.