

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF EMPLOYEES
OF VEERASIAM CO., LTD.

วีรวุฒิ พูลสวัสดิ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Weerawut Poonsawat

E-mail: nobita8827@me.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด จำนวน 125 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีระดับความคิดเห็นสูงสุด 2) ปัจจัยด้านการพูดถึงองค์กรในทางบวกมีระดับความผูกพันสูงสุด 3) พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีอายุ และระยะเวลาทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และ 4) ความมั่นคงในงาน หัวหน้างาน และความก้าวหน้า สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ได้ร้อยละ 68.1

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร ; บริษัท วีรสยาม จำกัด

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the organizational engagement of employees of Veerasiam Co., Ltd. 2) to study the organizational engagement of employees of Veerasiam Co., Ltd. by personal characteristics 3) to study internal factors of organization affecting the organizational engagement of employees of Veerasiam Co., Ltd. The sample of 125 employees were recruited by Simple Random sampling. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using descriptive statistics which comprised Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation, as well as inferential statistics which included Independent Sample t-test, One-Way ANOVA in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis at 0.05 level of significance. The results of hypothesis testing showed that: 1) The overall internal factors were reported at a moderate level. For the work stability was reported at high level 2) The overall employee engagement was reported at a high level. The employee engagement in terms of behaviour “Say” was reported at a high level 3) Employee of Veerasiam Co., Ltd. who had differing factors of sex, marital status, and number of dependents were no significantly different, while the different age and length of services showed significant difference in organizational engagement and 4) Job security, supervisor and career advancement could jointly predict 68.1% of organizational engagement of employee of Veerasiam Co., Ltd.

Keywords: Organizational Engagement ; Veerasiam Co., Ltd.

บทนำ

การเติบโตขององค์กรเป็นการสร้างความมั่นคงทางธุรกิจ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ซึ่งพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้พนักงานเปรียบเสมือนชุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ซึ่งการบริหารให้องค์กรเติบโต ก้าวหน้าแบบยั่งยืน และถาวร ต้องให้ความสำคัญ และตระหนักถึงการบริหารจัดการพนักงานให้มีความพึงพอใจ ความรักดี และมีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ทำงาน และอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคงเป็นแรงผลักดัน และแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และความภักดีต่อองค์กร เมื่อมีปัญหาเกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่ มีข้อเสนอดี ๆ เข้ามา ก็จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ต้องมาสร้างคนใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลา และทรัพยากรอย่างมาก ตลอดจนขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร

ผู้บริหารองค์กรย่อมต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรของตนมีความรัก ความจริงใจต่อองค์กร เต็มที่ในการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และพร้อมที่จะเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า นั่นหมายถึงการที่จะทำให้พนักงานมีความพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้องค์กรตลอดไป โดยองค์กรต้องดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน ความต้องการพื้นฐานให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ แรงกระตุ้นให้พนักงานพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด เพื่อที่จะได้ทราบความต้องการ และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และรักษาบุคลากรซึ่งมีความสำคัญกับธุรกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด จำนวน 125 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 มกราคม 2562) และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด จำนวน 125 คน

ตัวแปรที่ใช้ในศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ และระยะเวลาในการทำงาน และในส่วนของปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ หัวหน้างาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้า

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด ประกอบด้วยการพูดถึงองค์กรในทางบวก ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยภายในองค์กรใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

2. องค์กรได้ทราบ และตระหนักถึงความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้คงอยู่อย่างยาวนาน และยั่งยืน

ทบทวนวรรณกรรม

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด เพื่อที่จะได้ทราบความต้องการ และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และรักษาบุคลากรซึ่งมีความสำคัญกับธุรกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และพนักงานต่อไป

หัวหน้างาน

การศึกษาของ Bauer and Green (1996) พบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ghiselli and Brown (1965: 339) ที่ได้ศึกษาปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าพนักงานจะเกิดความผูกพันต่องานและองค์กร เมื่อพวกเขาารู้สึกได้ว่าหัวหน้างานมีความห่วงใย ใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีของตน

รับฟังความคิดเห็นของตน เต็มใจในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างทันทีทันใด และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานจะเกิดความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน

ดังนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของหัวหน้างาน หมายถึง การปฏิบัติของหัวหน้างานที่แสดงให้เห็นถึงความห่วงใย ใส่ใจสวัสดิภาพความเป็นอยู่ที่ดี รับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือ สนับสนุน และสอนวิธีการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความเป็นกันเองในการทำงาน

คำตอบแทน

สุทัสสา วิไลเจริญตระกูล (2554) คำตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง คำตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กรทั้งในรูปแบบของเงินและไม่ใช้เงิน

สมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557) เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ หมายถึง คำตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มความสามารถตลอดจนสวัสดิการ และสิทธิที่ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของคำตอบแทน หมายถึง คำตอบแทนจากการทำงานที่พนักงานได้รับอย่างเหมาะสม ตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยคำตอบแทนจะมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ การฝึกอบรมพัฒนา

ความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในงานนี้ ได้แก่ การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (Gilmer, 1966 อ้างถึงใน สรียา จันทรเพ็ญ, 2550) สำหรับ Steer & Porter (1991 อ้างถึงใน สรียา จันทรเพ็ญ, 2550) พบว่าหากพนักงานเห็นว่างานที่เขาทำอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาจะถูกออกอย่างเป็นธรรม ก็จะทำให้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าเขารับรู้ว่างานที่เขามีความมั่นคง ก็จะทำให้รู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลจากองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ รายได้ที่แน่นอน (สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ, 2540 อ้างถึงใน สรียา จันทรเพ็ญ, 2550) และเป็นหลักประกันว่าตราบเท่าที่ลูกจ้างยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี

ความก้าวหน้า

นฤมล นิราทร (2534 อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558) กล่าวว่าความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือหรือเงินเดือนตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าคุณค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการความก้าวหน้าในอาชีพ

ดังนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และหมายรวมถึงการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายจากผู้บังคับบัญชา

แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (Aon Hewitt, 2015: Online) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในปี ค.ศ. 2011 ได้ควบรวมกับ Aon เป็น Aon Hewitt มีสาขาอยู่ 120 ประเทศทั่วโลก โดยยังคงดำเนินธุรกิจด้านที่ปรึกษาเช่นเดิม อดีต Hewitt Associates ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) โดยได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก ดูได้จากการดำรงอยู่ (Stay) คือ ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และสุดท้ายคือมีความรู้สึกมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงซึ่งประสิทธิภาพของความผูกพัน และมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้นการที่บุคคลจะเกิดความผูกพัน องค์กรต้องอาศัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ความต้องการประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าในงาน และสถานภาพสมรส 2) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ประกอบด้วย ความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย 3) ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร 4) สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ หัวหน้างาน ค่าตอบแทน 5) ปัจจัยลักษณะงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ฮิบินีเยค และอลัตโต้ (Hrebiniak and Alutto, 1972) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าอาจจะเป็นเพราะผู้หญิงต้องการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพสมรรถภาพสมาชิกในองค์กร จึงทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการเปลี่ยนงานบ่อย

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา ผลการวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันต่อองค์กร 2. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพมหานครประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคือด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด จำกัด จำนวน 125 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 มกราคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยลักษณะของคำถามจะเป็นแบบปลายปิด 2 ส่วน และคำถามปลายเปิด 1 ส่วน โดยได้มีการศึกษาและพัฒนาข้อคำถามจากการศึกษาของธัญญา วัฒนโธ (2555) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการศึกษาของณัฐ นิธิกิจชัยมงคล (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปรินท์ จำกัด (BITEC) และการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจวัดครบทุกองค์ประกอบโดยเปรียบเทียบข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กร ตามแนวคิดของ Aon Hewitt (2015) ได้แก่ หัวหน้างาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้า ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ โดยกำหนดให้ 5 = ระดับความผูกพันมากที่สุด, 4 = ระดับความผูกพันมาก, 3 = ระดับความผูกพันปานกลาง, 2 = ระดับความผูกพันน้อย, 1 = ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามแนวคิดของ Aon Hewitt (2015) ได้แก่ ด้านการพูดถึงองค์กรในทางบวก ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และด้านความพยายามที่ทำงานเต็มความสามารถ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ โดยกำหนดให้ 5 = ระดับความผูกพันมากที่สุด, 4 = ระดับความผูกพันมาก, 3 = ระดับความผูกพันปานกลาง, 2 = ระดับความผูกพันน้อย, 1 = ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความพึงพอใจ กำหนดให้ 4.21-5.00 = ระดับความพึงพอใจมากที่สุด, 3.41-4.20 = ระดับความพึงพอใจมาก, 2.61-3.40 = ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 1.81-2.60 = ระดับความพึงพอใจน้อย, 1.00-1.80 = ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงประมาณ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร คือ ด้านหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด คือ ด้านการพูดถึงองค์กรในเชิงบวก ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และด้านความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test วิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.2 ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) วิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.3 ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับค่อนข้างมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด ให้ความคิดเห็นระดับมากด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพสมรส และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีอายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านหัวหน้างานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด

3.2 ปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพูดถึงองค์กรในทางบวกสูงกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด มีความภูมิใจเมื่อองค์กรถูกพูดถึงในทางที่ดี มีความพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าตนเองเป็นพนักงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับในการอุทิศตัวของพนักงานต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (1940 อ้างถึงใน ชันวานา สะซานี, 2550) โดย Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say)

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีปัจจัยด้านอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นสำหรับพนักงานที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้ เพราะการมีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อย คนที่มีอายุน้อยมีโอกาสและช่องทางในการทำงานมากกว่าคนที่อายุมาก ช่วงอายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีมุมมองต่อองค์กรที่ต่างกัน รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการในแต่ละช่วง อายุที่มีความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Kitchen (1990: 4020) ที่ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรต่าง ๆ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ รักษ์กุล ฉัตร นันทเวช (2556) ที่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาการทำงานในองค์กรหรือประสบการณ์ทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีการพัฒนาการทำงานได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และย่อมมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญการมากขึ้น อายุงานจึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สุดารัตน์ สุวรรณยิก (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ศจีพร พันธุ์ลาภ (2553) ที่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริกเวิร์คส์ (อยุธยา) จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติในองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด มากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานได้รับการดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทเป็นอย่างดี รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ยุติธรรมกับผลการปฏิบัติงาน และยังมีค่าตอบแทนที่ดีกว่าบริษัทอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับอีกด้วย สอดคล้องกับ Dessler (1993) ที่ศึกษาปัจจัยสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า องค์กรมีความมั่นคง การที่พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงานเป็น เครื่องช่วยส่งเสริมหรือจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น Sunday Times (2004) ที่ศึกษาปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงานที่เชื่อมโยงกับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดี คือ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่เป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อัจฉรวรรณ แก้วมา (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และชุดิมา เลหาพันธ์ุส์สวัสดิ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรชาวแกมพูชาต่อองค์กรไทย พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรชาวแกมพูชาต่อองค์กรไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทวีรสยาม จำกัด แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีปัจจัยด้านอายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัท วีรสยาม จำกัด จึงไม่ต้องสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ และระยะเวลาในการทำงาน แต่ควรให้ความสนใจกับปัจจัยด้านอายุ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และควรศึกษาเพิ่มเติมถึงการตอบสนองความต้องการของพนักงานในแต่ละช่วงอายุที่แตกต่างกันเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัทวีรสยาม จำกัด ควรจัดให้มีเงินตอบแทนตามอายุงานภายหลังจากออกจากงานและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง เช่น เบี้ยขยัน และควรมีการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมด้วยการรักษาพยาบาล ด้านเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำต่าง ๆ เพิ่มเติมจากที่ได้รับ

จากประกันสังคม โดยใช้เงินกองทุนสวัสดิการของหน่วยงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานและมีมาตรการเกี่ยวกับการตรวจเช็คเครื่องมือ และอุปกรณ์ก่อนและหลังการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความก้าวหน้า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัทวีรสยาม จำกัด ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการฝึกอบรมทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือลักษณะงานเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ควรมีการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ โดยเฉพาะพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน

3. ด้านหัวหน้างาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัทวีรสยาม จำกัด ควรมีการจัดหลักสูตรด้าน Coaching Skill สำหรับหัวหน้างานเพื่อให้หัวหน้างานแต่ละหน่วยมีทักษะในการสอนงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้หัวหน้างานควรวางตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ให้การช่วยเหลือสนับสนุน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งต้องสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำพนักงานในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมตัวแปรทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่น่าสนใจ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และควรนำเทคนิคอื่น ๆ มาใช้ประกอบการรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การใช้แบบสอบถามปลายเปิด เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงความมั่นคงในงานของพนักงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาหรือปรับปรุงแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชุตินา เลาหพันธุ์สวัสดิ์. (2558). **ความผูกพันของบุคลากรชาวแกมพูชาต่อองค์กรไทย**. สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ซ์ลวานา ฮะซานี. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รภัฏกุล ฉัตรนันทเวช. (2556). **อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉราวรรณ แก้วมา. (2556). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท ดี เอร่าวิน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศจีพร พันธุ์ลาภ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทพานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Dessler, G. 1993. **Winning commitment.** New York: McGraw-Hill.
- Kitchen, M. L. (1990). **The Role of Selected Variables on Organizational Commitment in Selected Organizational in A North Texas Metropolitan Area.** Dissertation Abstracts International. 50(12): 4014-A.
- Sunday Times. (2004). **The Sunday Times 100 Best Companies to Work For 2004,** 7 March 14

