

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร ( Organizational Commitment ) เป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน ( Allen & Meyer, 1990 ) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร ประการที่สองคือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และประการสุดท้ายคือ ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( Mowday, Steers & Porter, 1979 )

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและนักบริหารเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเหตุผลหลักที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงที่ผ่านมา อาจสรุปได้ 3 ประการ คือ ( อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529 อ้างใน อุทิศ เตชะพุดติ, 2541 ) ประการแรก ผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเข้า-ออกจางาน โดยสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประการที่สองคือ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาในเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งด้านพฤติกรรมศาสตร์และด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างก็เห็นพ้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร และประการสุดท้ายคือ การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้น ในเรื่องกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา

ในปัจจุบันการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ยอมรับแนวคิดเรื่ององค์ประกอบสามด้านของความผูกพันต่อองค์กร (Allen & Meyer, 1990 ; Lee, Allen & Meyer, 2001) ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง การมีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น องค์ประกอบด้านที่สอง คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงสิ่งที่จะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร และองค์ประกอบที่สาม คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นพันธะหน้าที่ที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

องค์ประกอบทั้งสามด้านดังกล่าว สามารถอธิบายถึง มโนทัศน์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะต่าง ๆ (กาญจนา นุใจกอง, 2542) แต่องค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ที่ทุกองค์การต่างต้องการให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ ซึ่งเป็น การที่บุคคลมีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่นนั่นเอง

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ โดยได้แบ่งออกเป็นสามปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลคือ ค่านิยมในการทำงาน ซึ่งถือเป็นตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลอย่างมากต่อการทำงานของพนักงาน เป็นทัศนคติของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ (Sheldon, 1971) การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกันกับค่านิยมขององค์กร ก็ย่อมจะปฏิบัติตนไปตามบทบาทตนเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร (Posner, Kouzes & Schmidt, 1985) ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน (Boxx, Odom & Dunn, 1991 ; Buchanan, 1974) ปัจจัยที่สองได้แก่ ปัจจัยด้านงานคือ ลักษณะงาน ซึ่งเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะของงานที่รับผิดชอบว่า เป็นงานที่สำคัญ มีความหมาย มีความท้าทาย รวมทั้งเป็นงานที่มีความเป็นอิสระต่อการใช้ความคิดและตัดสินใจของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง (Allen & Meyer, 1990 ; Porter & Steers, 1973 อ้างใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540) และปัจจัยที่สาม ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การคือ บรรยากาศองค์กร นับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความรู้สึกของพนักงาน และยังเป็นตัวทำนายที่ดีของความผูกพันต่อองค์กร (Barling, Wade & Fullagar, 1990) ซึ่ง Kolb, Rubin, and McIntyre (1979) กล่าวว่า การรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การลาออก และการเปลี่ยนงานของพนักงานด้วย (Katzell & Merriehue, 1955 อ้างใน นางเยาว์ แก้วมรกต, 2542)

เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี เพื่อนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้มากที่สุด และเป็นการรักษาไว้ซึ่งการคงอยู่ของพนักงาน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งสามารถนำไปพัฒนาวิธีการเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร
2. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยต่าง ๆ 3 ประการ ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร

### นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียว หรือการมีอารมณ์ยึดมั่นรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท อุทิศตนให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป
2. ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลเชื่อว่า มีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ซึ่งบุคคลถือเป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติ ประกอบด้วย ความหลากหลายทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน
4. บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรที่พนักงานรับรู้ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบส่วนบุคคล การให้รางวัลและการลงโทษ ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม

## ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลำพูน



**ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved