

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจนั้นจะเกิดได้จากการร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร ช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรนั้นจะดำเนิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่า ในบรรดาทรัพยากร การบริหาร 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการบริหารการจัดการ (Management) บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นผู้กำหนด เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ภายในสำนักงาน และเป็นผู้บริหารผู้จัดการที่จะทำให้ห้องค์การอยู่รอดและก้าวหน้าในระบบการแข่งขันและภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่าหากขาดบุคลากรหรือบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความเหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นนอกจากจะไม่อาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีได้แล้วยังส่งผลให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานมากยิ่งขึ้น(พรนพ พุกกะพันธ์, 2545, หน้า 3)

ปริมาณการขยายตัวของความต้องการแรงงานในปัจจุบันยังมีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของเศรษฐกิจของประเทศ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลต่อการทำให้เกิดความต้องการแรงงานในภาคธุรกิจต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตอุตสาหกรรมต่าง ๆ ความต้องการในการใช้แรงงานทุกประเภท ทำให้เกิดสภาพการแข่งขัน ซึ่งมีผลต่อสภาพการจ้างขององค์กร การสูญเสียบุคลากรที่สำคัญให้กับองค์กรอื่น รวมถึงบุคลากรที่องค์กรจะรับใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรเก่าหรือการขยายตัวทางธุรกิจขององค์กรเอง บุคลากรขององค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะดำเนินการตั้งแต่กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้ห้องค์การได้รับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่ตรงตามความต้องการขององค์กร เมื่อองค์กรรับบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานขององค์กรแล้ว ก็จะต้องมีการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการพิจารณาถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคลากรจะได้รับ บุคลากรที่ผ่านการ

คัดเลือกได้เข้าเป็นพนักงาน และการได้รับการฝึกอบรมพัฒนาให้สามารถทำงานให้กับองค์กร บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรที่ย่อมมีความต้องการให้บุคลากรเหล่านี้ทำงานด้วยความ จงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันและอยู่ร่วมกับองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใน ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าและความอยู่รอด ขององค์กรในอนาคต (สุริย์ แซ่เฮ็ง, 2550, หน้า 5)

โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจำนวนมากที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกและการย้ายงานของพนักงานของบริษัท มีผลทำให้บริษัทสูญเสีย บุคลากรที่สำคัญ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่ ที่มีความสามารถ เสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ดังนั้นผู้บริหาร ของบริษัทจึงมีหน้าที่ในการบริหารงานที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงใจและ สร้างความผูกพันขึ้นในองค์กร เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ได้นานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ

จากข้อมูลนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ พลาสติกที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของบริษัท ความผูกพันขององค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนทำให้ บริษัทสามารถที่จะรักษาพนักงานที่บริษัทต้องให้อยู่ร่วมงานกับบริษัท และบริษัทสามารถวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจของบริษัทได้อย่างเหมาะสม ในการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่ง ได้แก่ งานที่ทำหาย งานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของ งาน โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และสิทธิส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง จะช่วยลดปัญหาและอุปสรรค การ สูญเสียบุคลากร ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากร ทำได้ที่สุดบริษัทจะได้รับผลประโยชน์ การสร้างความผูกพันต่อ องค์กรที่มีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะช่วย ให้บริษัทใช้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากเหตุผลข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยทำงานในส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก ทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร

ของบริษัทในธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารหรือทำงาน ที่จะมีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรกับบริษัท ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพัน ของพนักงานที่ทำงานให้กับบริษัท ฯ และได้ใช้ข้อมูลนี้เป็นแนวทางในการในการวางแผน บริหาร จัดการเพื่อทำให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท อีกทั้งยังช่วยให้บริษัทสามารถที่จะ รักษาบุคลากรของบริษัทในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการศึกษา

1. สามารถนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และ ปัจจัยคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปใช้ในการวางระบบ และวิธีการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลได้อย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนการ ดำเนินงาน และตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานได้สูงสุด
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย แก้ไขปัญหา ปรับปรุง สร้างความ ผูกพันของบุคลากรกับองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

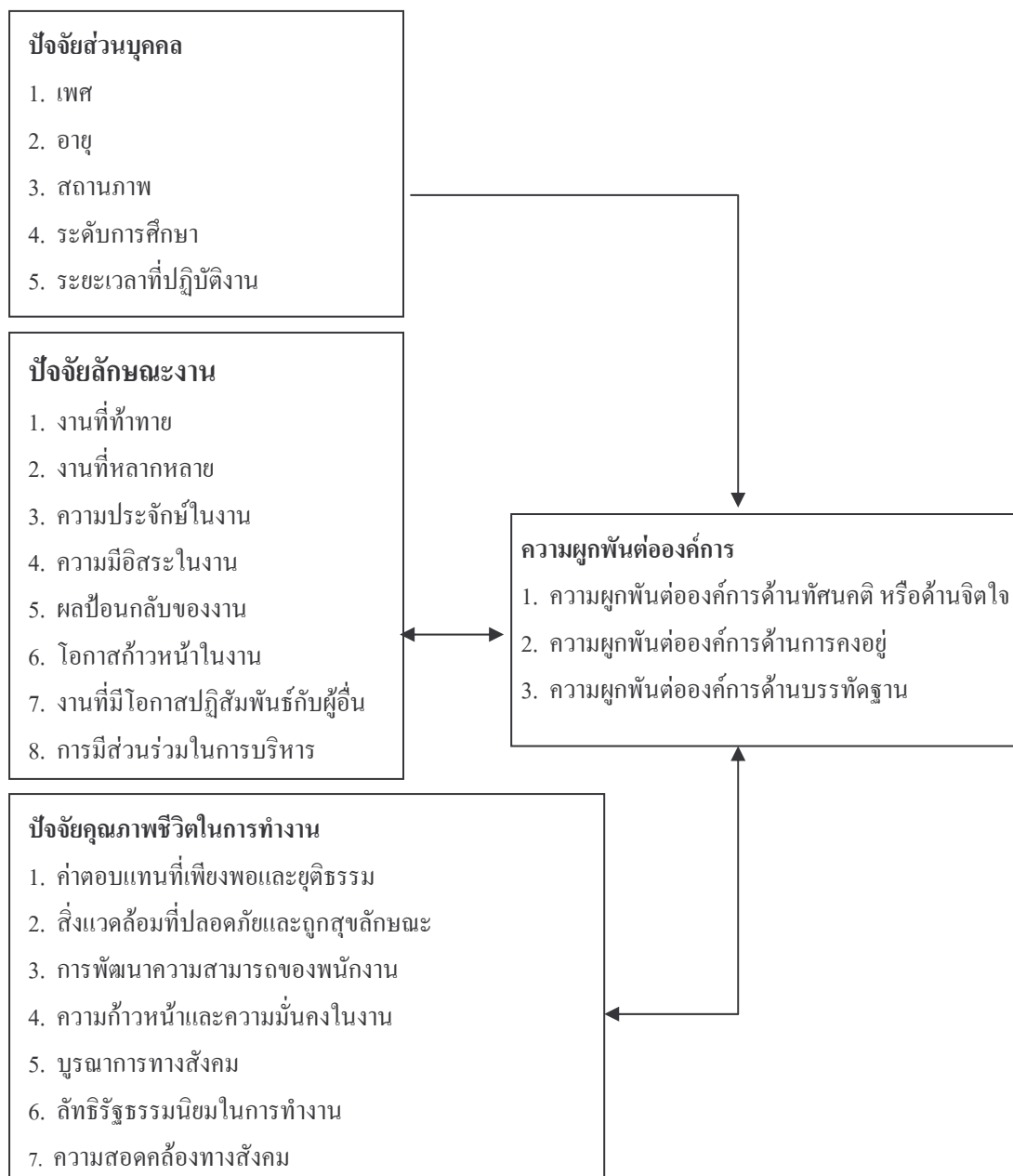
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ ตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 66 บริษัทซึ่งเป็นรายชื่อที่ได้รับข้อมูลมาจาก กองพัฒนาระบบสารสนเทศ, สำนักงานใหญ่ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีการปรับปรุงล่าสุดในปี 2550 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 13,832 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ Yamane (วิจิต อุอิน, 2548, หน้า 107) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ $n = 13,832 / (1 + 13,832 (0.05)^2) = 389$ คน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Allen & Meyer, 1990, p. 2) ของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

คำถามในการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ, ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่, ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นอย่างไร

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ มีผลต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไร

3. ปัจจัยลักษณะงาน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ อย่างไร

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

1.1 เพศที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

1.2 อายุที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

2. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์

ปัจจัยลักษณะงาน คือ คุณลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกต่องานที่ตนรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และบังเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน แบ่งออกเป็น 8 ชนิด คือ

1. งานที่ทำท่าย คือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ
2. งานที่หลากหลาย คือ งานที่ต้องใช้เทคนิค และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีลักษณะวิธีการปฏิบัติกว้างขวาง และต้องใช้กฎระเบียบ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติ
3. ความประจักษ์ในงาน คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจนเป็นขั้นเป็นตอน เป็นงานที่สามารถมองเห็นผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดงาน
4. ความมีอิสระในงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิและเสรีภาพภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และทราบถึงผลปฏิบัติงานและมีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเอง
5. ผลป้อนกลับของงาน คือ งานที่คาดหวังความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน คือ โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จนได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
7. งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่นคือ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสติดต่อกับบุคคลหลายฝ่าย และมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน
8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน และผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมเข้าประชุมเพื่อพัฒนาองค์การ และมีบทบาทในการร่วมพิจารณา และตัดสินใจปัญหาในแผนงานของตนเอง

คุณภาพชีวิตของการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่กระหว่างคนสิ่งแวดล้อมและงานที่เป็นความพึงพอใจตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน โดยมีความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ (Walton, 1983, p.12)

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตำแหน่งสอดคล้องกับความเจริญของสภาวะเศรษฐกิจและได้รับความยุติธรรมในการจ้างงาน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัวและมีความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงาน รู้จักตนเอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในด้านการปรับค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานและเชื่อว่าองค์กรมีความมั่นคงในการทำงาน

5. บุรณาการทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกัน หรือต่างระดับ และได้รับการยอมรับจากสังคม

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสิทธิต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการในการปกป้องและนับถือและความไม่ให้เกิดิตต่อความเป็นส่วนบุคคล หรือการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในองค์กร

7. ความสอดคล้องทางสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีการแสดงออกต่อการทำงานด้วยความเต็มกำลังความสามารถ เสียสละเวลา พลังงานและมีความกระตือรือร้นที่จะให้ งานสำเร็จและถือว่างานคือศูนย์กลางและสิ่งสำคัญที่สุดของชีวิต

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-8)

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกของพนักงานว่าตนเองเป็นสมาชิกมากกว่าเป็นเพียงลูกจ้างขององค์กร ความรู้สึกที่ไม่พอใจเมื่อมีใครพูดถึงบริษัทในแง่ลบ และความปรารถนาที่พนักงานจะอยู่ในองค์กรเนื่องจากงานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ ทำทาทายความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ การที่พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรเนื่องจากมีความจำเป็นในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ ความพึงพอใจในเงินเดือน โบนัส การขึ้นเงินประจำปี สวัสดิการที่ได้รับ การที่พนักงานรู้สึกว่า จะสูญเสียประโยชน์ไปค่อนข้างมากที่จะออกจากบริษัท และบริษัทอื่นอาจจะไม่ให้สิทธิมากเท่ากับบริษัทแห่งนี้ และพนักงานมีความรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ โดยยืงนานเท่าไรก็จะยิ่งเป็นผลดีเนื่องจากได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ถ้าได้รับข้อเสนอจากบริษัทแห่งอื่น และรู้สึกว่าควรจะทำงานอยู่กับบริษัทแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด เพราะบริษัทแห่งนี้ได้ให้สิ่งที่พนักงานรู้สึกเป็นบุญคุณ