

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การได้รับสนใจมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ในด้านการวิจัย ด้านการบริหาร และการวิเคราะห์องค์การ ทั้งนี้เพื่อต้องการที่จะรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์การให้ยาวนานขึ้นและเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานและการพัฒนาองค์การต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีนี้จำนวนมาก ซึ่งทำให้ได้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในที่นี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงความหมายที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

Steers (อ้างถึงในเบญจพร ทิพยกุล, 2539 : 15) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ

Becker (อ้างถึงใน ประพันธ์ พุทธาน, 2543: 13 – 14) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจจัยบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนและพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา

ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดแล้วบุคคลก็หวังผลตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Etzioni (อ้างถึงใน ภัทรา แสงอรุณ, 2543 : 12) กล่าวเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า การที่บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์การนั้นจะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก็คือเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในทางลบคือภาวะความรู้สึกแตกแยก การที่จะถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์การได้นั้นจะต้องเป็นที่ลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

Herbert G. Hicks (อ้างถึงใน ถาวร ศุภสิริวุฒิ, 2543 : 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์นั้น แม้ว่าอาจจะต้องยอมสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Hrebiniak & Allutto (อ้างถึงใน ภัทรา แสงอรุณ, 2543 : 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความไม่ตั้งใจที่จะละทิ้งองค์การ ไม่ว่าจะเข้าไปเพื่อการเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

Buchanan (อ้างถึงใน สามารถ ศุภรัตน์อักษรณ์ , 2544 : 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การเสมือนว่าเป็นของตนเอง
2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Royalty) เป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ

Bearse (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544: 31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออกแต่มีผลตามมาทางอ้อม เช่น ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดอัตราการย้ายงาน และอัตราการขาดงาน ตลอดจนช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

Grusky (อ้างถึงใน สามารถ ศุภรัตน์อักษรณ์ 2544: 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อสังคมโดยรวม และมีปัจจัย 2 ประการที่จะทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การคือ

1. รางวัลที่เขาได้รับจากองค์กร
2. ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์กร

Greeberg and Baron (อ้างถึงใน เบญจพร ทิพยกุล, 2544 : 16) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ชนิด คือ

1. ความผูกพันที่ต้องการคงอยู่กับองค์กรทั่วไป (Continuance Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์กรต่อไป เพราะบุคคลนั้นต้องการและยังไม่สามารถหางานอื่นทำได้

2. ความผูกพันที่เกิดจากความชอบพองค์การ (Affective Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์กร เพราะบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันกับองค์กรเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่แตกต่างกันจำนวนมาก เช่น ระดับของการตอบสนองหรือความเป็นอิสระที่ได้รับจากงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมขององค์กรโดยทั่วไป เช่น การขาดงานหรือลาออก

Lyman W. Porter (อ้างถึงใน อรวรรณ วงศ์ศิริเดช, 2544 : 10) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นอน และมีการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

Marry Sheldon (อ้างถึงใน อรวรรณ วงศ์ศิริเดช, 2544 : 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับอายุงาน เพศ และระดับตำแหน่ง

O ' Reilleeg (อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544 : 9) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่องาน (Job involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมรับกระทำตามความต้องการขององค์การและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Porter (อ้างถึงใน วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์, 2544 : 9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเข้มข้นของแต่ละคนที่สามารถเข้ากับองค์การได้ และมีความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างเหนียวแน่นซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

Rosabeth Mass Kanter (อ้างถึงใน ถาวร สุภศิริวุฒิ, 2544 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม เชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพความสนใจบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้สิ่งทีบุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งทีบุคคลต้องกระทำ

Salancik (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544 : 30) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจและเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะ

Mowday และคณะ (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะผูกพันตัวเอง เพื่อจะสร้างสรรค์ความเจริญให้องค์การอยู่ในสถานภาพที่ดีขึ้น

Franklin (1975 : 53) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การ

Pankaj Ghemawat (1991 : 80) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าในการวิเคราะห์ตำแหน่งงานมีความเกี่ยวข้องกับทางเลือกในการประเมินค่าความผูกพันหรือมีการแข่งขันในตำแหน่งงาน

Shenker (1986 : 28) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า ความผูกพันเป็นจิตสำนึก การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และการกระทำด้วยความสมัครใจ ซึ่งนำไปสู่การชี้ให้เห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันของสังคม

Yuki (1994: 194) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า หมายถึง เป้าหมายของบุคคลในการตกลงตัดสินใจ หรือร้องขอจากผู้แทนและพยายามในการดำเนินการ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Benton (1995 : 39) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า คือการที่ยอมให้บุคคลในองค์กรกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตัวเองด้วยความเต็มใจ

Moorhead and Griffin (1998 : 99) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนของบุคคลต่อองค์กร และเป็นการยึดติดอยู่กับองค์กร

Schermerhorn, Hunt and Obsorn (1998 : 73) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับซึ่งบุคคลแสดงตนและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่าเป็น ความรู้สึกหรือการแสดงออกทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ถ้าองค์กรให้สิ่งที่เขาต้องการและมีความพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการพวกเขาจะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปจากหน่วยงาน

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมากเพราะถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะเต็มใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการเข้าออกของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

Baron (อ้างถึงใน ประพันธ์ พุทธาน, 2543: 18) ได้อธิบายระดับของความผูกพันต่อองค์กรว่าได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในงานระดับสูง เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544 : 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steer (อ้างถึง วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์, 2544 : 11) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนร่วม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงใช้เป็นตัวทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของบุคคลได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

Pankaj Ghemawat (1991: 31) ได้อธิบายถึงความผูกพันว่าเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กรและความผูกพันทำให้เกิดการเข้างาน การออกจากงาน การขยับยั้ง และการลดลง

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchanan (อ้างถึงใน จิระจิตต์ ราคา, 2525: 50) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันจะปรับตัวตามค่านิยมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น
2. ความเกี่ยวพันในการทำงาน (Involvement) ความหมกมุ่นในการทำงานและพยายามจนกว่างานจะสำเร็จลง
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อองค์กร

O'Reilly (อ้างถึงใน อวยพร ประพฤติธรรม, 2537 : 10) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์การและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Robert และ Hunt (อ้างถึงใน เนตินา โพธิ์ประสะ, 2541: 26) ได้รวบรวมผลการศึกษาปี 1968 ของ Kanter ที่ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การว่ามีองค์ประกอบ 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อเนื้อ เป็นผลต่อเนื่องจากการได้ลงทุนเสียสละให้องค์การ
2. ความผูกพันยึดมั่น เป็นผลจากความสัมพันธ์เหนียวแน่นในกลุ่มสังคมนั้น
3. ความผูกพันควบคุม เป็นผลจากการยอมรับ เชื่อในบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การ

Allen and Meyer (อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544: 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Cherrington (อ้างถึงใน เบญจพร หน่อชาย, 2544 : 19) ได้สรุปว่า ความผูกพันกับองค์การมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง อายุ เพศ ความรู้ในเรื่องงาน และระดับตำแหน่ง เป็นต้น

2. ลักษณะความสัมพันธ์ในบทบาท ซึ่งหมายถึง ความชัดเจนในบทบาทนั้นมีความขัดแย้งหรือคลุมเครือมากหรือน้อยเพียงไร

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ซึ่งหมายถึง การกระจายอำนาจ โอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ทักษะที่ดีต่อกลุ่มทำงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และพบสิ่งที่คุณคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร เป็นต้น

Collins , Slawn Bounda (2000: Abstract) พบว่า ความผูกพันทางด้านความรู้สึกต่อสถานที่ทำงาน การพึงพาอาศัยเป็นสาเหตุของความผูกพัน ความผูกพันคือความใกล้ชิดซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมก่อนความสัมพันธ์เริ่มขึ้น พฤติกรรมความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นก่อนอธิบายได้ว่าเหมือนกับ ความพยายามในการทำงานที่จะไปให้พ้นจากรูปแบบการทำงานทั่วไป ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงแบบอย่าง โดยตรงจะปฏิเสธชีวิตความเป็นอยู่เกี่ยวกับความรู้สึกทางด้านอารมณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานและสถานที่ทำงาน

Hrebiniak และ Alutto (1972) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย

1. ยิ่งพนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่พนักงานได้รับจากหน่วยงานที่ทำอยู่

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานในองค์กร

Mayer และคณะ (1993) ได้สรุปลักษณะอันเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลจะผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากการได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลจะผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Lawence Hrebiniak and Joseph Alutto (อ้างถึงใน ถาวร สุภศิริวิวุฒิ, 2544 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปรากฏการณ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอทางองค์กรอื่นๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม ทั้งนี้ยังหมายความถึง ทักษะ

หรือความโน้มเอียงต่อองค์การ ซึ่งเชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์การ หรือกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับองค์การให้มีการสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

Ouchi (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544 : 32) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่า คนโดยทั่วไปจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นธรรมชาติอยู่ในตนเองอยู่แล้ว เพราะต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่ก็ไม่มีบุคคลใดที่จะมีความผูกพันต่อองค์การได้อย่าง 100 เปอร์เซ็นต์ ในความผูกพันนั้นก็จะมีความไม่ผูกพันแฝงอยู่ด้วย หากมีข้อเสนอบางอย่างที่พิเศษกว่าเขาก็พร้อมที่จะออกไปจากองค์การที่มีความผูกพันหรือไม่ผูกพันนั้นจะขึ้นอยู่กับมุมมองและทัศนคติของบุคคลต่อองค์การ หากเขายังต้องการอยู่กับองค์การเขาก็จะมองในแง่ดีขององค์การ หากต้องการจะออกจากองค์การไปเขาก็จะกล่าวถึงจุดเสียและทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ

Pankaj Ghemawat (1991: 51) ได้อธิบายว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เน้นการเอาใจใส่ดูแลในสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ซึ่งจะมีผลทำให้ความผูกพันมีระดับที่สูงขึ้น

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของทัศนคติ

การบริหารองค์การในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของทัศนคติของคนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะเชื่อว่าทัศนคติของคนงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์การการเรียนรู้ถึงทัศนคติของบุคคลในองค์การจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์การ และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การตลอดจนช่วยให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานขององค์การด้วย (เขาว์ โรจนแสง, 2539 : 604)

ทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งบุคคลอาจจะมีความต้องการทั้งในด้านบวกและลบก็ได้ โดยมีการจัดแบ่งทัศนคติเป็น 3 ประเภท คือ

1.5.1 ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ทัศนคติทั่วไปที่มีต่องานของเขา ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานมั่นคงปลอดภัยได้เงินเดือนค่าจ้างพอต่อการยังชีพสวัสดิการดีจะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึกที่ดี

1.5.2 ความต้องการมีส่วนร่วม (Job Involvement) เมื่อทัศนคติของพนักงานพอใจอยู่ในระดับหนึ่งแล้วยังต้องมีการสนองตอบความต้องการในลำดับขั้นต่อไปอีก เช่น มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล วิธีการปกครองบังคับบัญชามีประสิทธิภาพและยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานทวีความพอใจ และเกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ นักพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่า ถ้าพนักงานให้ความสำคัญและเต็มใจเข้ามา

มีส่วนร่วมมากจะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นจำนวนคนที่ลาออกจากงาน และมาทำงานสายน้อยลง

1.5.3 ความผูกพันกับองค์กร (Organization commitment) ถ้าองค์กรให้พนักงานมากขึ้นไปอีก เช่น ช่วยทำให้เขาทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรก็เจริญเติบโต ซึ่งทำให้พนักงานมีหน้ามีนามากด้วย พนักงานก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความจงรักภักดี (Loyalty) และเกิดความผูกพัน ต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น อันที่จริงแล้วทัศนคติทั้งสามประเภทมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เพราะถ้าบุคคลมีความพอใจในการทำงานเขาก็จะมีความกระตือรือร้นในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด และก็มีจิตใจผูกพันและใครที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ในสมัยก่อนเราวัดทัศนคติของบุคคลในองค์กรด้วยความพอใจในงาน (Job Satisfaction) แต่อย่างเดิวนั้น แต่มาในปัจจุบันนี้เราได้หันมาเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการมีส่วนร่วม (Job Involvement) และความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร (Organization commitment) มากขึ้นกว่าเดิม และการที่ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงทัศนคติเหล่านี้จะทำให้เป็นประโยชน์ในการคาดคะเนพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์กร เช่น ความสามารถในการทำงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาออกของพนักงาน (กรองแก้ว อยู่สุข, 2542: 33 – 35)

1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.6.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Porter และ Lawler (จุมพล หินนิพานิช, 2554: 74–77)

- 1) คุณค่าของรางวัล หรือคุณค่าของผลตอบแทน (Value of Reward) บุคคลหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่างๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การเพิ่มเงินเดือน เนื่องมาจากความสามารถ ความรู้สึกที่ปฏิบัติงานได้ลุล่วง
- 2) การรับรู้ถึงความพยายาม อาจนำมาซึ่งรางวัล หรือผลตอบแทน (Perceived effort Reward) การรับรู้ถึงความพยายาม อาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน
- 3) การพยายามทำงานของบุคคล (Effort) ปริมาณของพลังบุคคลที่ใช้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งผลตอบแทน
- 4) คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and abilities) คือ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญในการใช้ฝีมือ และลักษณะของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานหรือทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

5) การรับรู้ในบทบาท (Role Perception) คือ ประเภทหรือชนิดของกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าพวกตนควรปฏิบัติถ้าพวกตนต้องการให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

6) การปฏิบัติงาน (Performance) การรวมตัวเข้าด้วยกันของคุณค่าของผลตอบแทน การรับรู้ถึงความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการใช้ความพยายามแล้ว การปฏิบัติงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถ

7) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) แบ่งเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน รางวัลภายนอกองค์การเป็นผู้ให้ เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษ สำหรับรางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

8) การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived Equitable Reward) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทน ที่บุคคลรู้สึกว่าจะตนควรจะได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือ การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ปกติรางวัลภายในและภายนอก น่าจะนำมาซึ่งความพอใจได้แล้ว แต่ในความเป็นจริง ปรากฏว่าถ้าเกิดงานประสบความสำเร็จขึ้นมา บุคคลโดยทั่วไป ก็มักจะหันไปพิจารณาว่าสิ่งที่ตนได้รับอยู่นั้นมีความเป็นธรรม หรือมีความเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากบุคคลมีการรับรู้หรือมีความรู้สึกว่ารางวัลที่ตนได้รับไม่เป็นธรรม คือ ใค้่น้อยไป หรือได้ไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น ตรงนี้อาจเป็นตัวสกัดกั้นความพึงพอใจได้

9) ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ทศนคติ ภาวะภายในของบุคคลแต่ละคน ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ

ข้อสังเกตบางประการในทฤษฎีของ Porter และ Lawler ก็คือ ในแง่ของการบริหารการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นผลลัพธ์จากระบบงานที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ที่อาจจะยังไม่เห็นต้องกันจากนักปฏิบัติการและนักวิจัย แต่ก็มีข้อยุติแล้วว่ารางวัลหรือผลตอบแทนสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.6.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy)

Victor H.Vroom ได้นำเอาเรื่องของการเรียนรู้ (Learning) มาเป็นพื้นฐานของการสร้างแรงจูงใจ Vroom ให้คำอธิบายว่าแรงจูงใจที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมนั้นเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ

1. เมื่อมีโอกาส ที่จะใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้สำเร็จได้
2. เมื่อเห็นว่าถ้าทำงานนั้นสำเร็จ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี

3. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่เขาพอใจและต้องการ

1.6.3 ทฤษฎีการจูงใจของ David McClelland

1) ความต้องการทำงานให้สำเร็จ (Need for achievement หรือ nAch) คนบางคนมีแรงผลักดันอย่างแรงกล้าที่จะต้องทำงานให้สำเร็จมากกว่าที่จะให้งานนั้นสำเร็จด้วยตัวของมันเอง คนประเภทนี้มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ แมคเคลแลนด์พบว่าคนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะแตกต่างจากคนอื่นอย่างเห็นได้ชัดคือ ปรารถนาที่จะทำให้ออกดีกว่าคนอื่น พวกเขาจะแสวงหาหรือพยายามที่จะมีความรับผิดชอบในวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด พวกเขาต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับทันทีเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน และเพื่อต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่เหมาะสมและท้าทาย ทั้งนี้เพราะการทำให้งานนั้นสำเร็จได้โดยบังเอิญ เขาต้องการแสดงความสามารถให้ประจักษ์จึงชอบทำงานหนัก และจะยิ่งทำงานให้หนักและดีที่ดียิ่งขึ้นเมื่อเห็นโอกาสที่จะทำได้สำเร็จมากกว่าครั้งกล้าเสี่ยงแต่ไม่ได้หมายความว่านี่เป็นลักษณะของการพนัน ดังนั้นจึงไม่กลัวต่อการล้มเหลวด้วย

2) ความต้องการอำนาจ (Need for power หรือ nPow) คือ ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลและควบคุมคนอื่น คนที่ต้องการในด้านนี้สูงจะพยายามสุดกำลังที่จะสร้างอิทธิพลให้ตนเองเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันเพื่อให้ได้สถานภาพสูง เช่น เป็นหัวหน้า จะเป็นกบฏเรื่องของอิทธิพลหรืออำนาจ และชื่อเสียงเหนือคนอื่นมากกว่าที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3) ความต้องการด้านสังคม (Need for affiliation หรือ nAff) คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ คนที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นแรงผลักดันให้พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ชอบให้ความร่วมมือมากกว่าที่จะแข่งขันแย่งชิงสถานภาพ เพราะต้องการความเข้าใจอันดีและความรักสนิสนมจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ มีอิทธิพลและควบคุมคนอื่นคนที่ต้องการในด้านนี้สูงจะพยายามสุดกำลังที่จะสร้างอิทธิพลให้ตนเองเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันเพื่อให้ได้สถานภาพสูงเช่น เป็นหัวหน้า จะเป็นกบฏเรื่องของอิทธิพลหรืออำนาจ และชื่อเสียงเหนือคนอื่นมากกว่าที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

ความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ แมคเคลแลนด์พบว่าคนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะแตกต่างจากคนอื่นอย่างเห็นได้ชัดคือปรารถนาที่จะทำให้ออกดีกว่าคนอื่น พวกเขาจะแสวงหาหรือพยายามที่จะมีความรับผิดชอบในวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด พวกเขาต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับทันทีเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน และเพื่อต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ทำงานให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

การศึกษาและการทำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การศึกษาพฤติกรรมองค์การสามารถทำได้ 3 ระดับ คือ

1. การศึกษาระดับบุคคล เมื่อพนักงานแต่ละคนเริ่มเข้ามาทำงานในองค์การ ก็จะนำลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนเข้ามาด้วยอันจะเป็นผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ลักษณะเฉพาะแต่ละคน 4 ประการ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของบุคคล คือ เพศ อายุ และสถานะภาพการสมรส ซึ่งมีผลต่อการกำหนดบุคลิกภาพของแต่ละคน นอกจากลักษณะทางกายภาพและบุคลิกภาพแล้วยังมีลักษณะอื่นๆ อีก 2 ประการ ได้แก่ ค่านิยมและทัศนคติรวมถึงระดับความสามารถของพนักงาน ลักษณะเฉพาะของคนทั้ง 4 ประการ จะมีผลต่อการรับรู้ การตั้งใจ และการเรียนรู้แตกต่างกัน

2. การศึกษาระดับกลุ่ม พนักงานแต่ละคนเมื่ออยู่ในกลุ่มงานจะมีลักษณะแตกต่างกันไป และอาจจะแตกต่างจากลักษณะส่วนตัวก็เป็นไปได้ สิ่งที่น่าสนใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การขัดแย้ง อำนาจ และการเมือง ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีผลต่อผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน

3. การศึกษาระดับองค์การ มีการพิจารณาโครงสร้างและรูปแบบขององค์การ นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์และการนำไปปฏิบัติ ความเครียดในงานและวัฒนธรรมขององค์การ

การศึกษาพฤติกรรมองค์การทั้ง 3 ระดับ จะมีความสัมพันธ์กัน ในขณะเดียวกันอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกก็จะมีผลกระทบ และองค์การทุกองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างใกล้ชิด (ชวินทร์ ชุณหพันธ์ุรักษ์ , 2544 : 97 – 99)

จากการพิจารณาตัวแปรพฤติกรรมองค์การทั้ง 3 ระดับดังกล่าวจะเป็นตัวแปรอิสระและผลที่เกิดขึ้นเป็นตัวแปรตามในที่นี้คือ

1. การเพิ่มผลผลิต เป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า เป็นผลผลิต ด้วยต้นทุนที่ประหยัดที่สุด ประสิทธิภาพจะพิจารณาในด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนประสิทธิผลจะพิจารณาในด้านการบรรลุเป้าหมาย

2. การขาดงาน การขาดงานของพนักงานแต่ละคนจะนำมาซึ่งค่าใช้จ่ายขององค์การ แม้จะขาดไปเพียงแค่วันหนึ่งก็ตาม โดยเฉพาะงานที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอาจทำให้งานหยุดชะงักได้

3. การลาออกจากงาน ถ้าองค์กรใดมีอัตราการเข้าออกของพนักงานในอัตราที่สูง ก็เท่ากับเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายขององค์กร พนักงานที่ออกไปนั้น มิได้ออกไปเฉพาะตัวเท่านั้น แต่จะนำความรู้และประสบการณ์ติดตัวไปด้วย ดังนั้นจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรหรือในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เป็นเรื่องของพฤติกรรมพนักงานในองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จมิได้คาดหวังเพียงแต่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเท่านั้น แต่ยังคาดหวังหรือต้องการให้พนักงานต่างๆ มีความรู้สึกที่ดีผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน มีความตั้งใจเสียสละที่ยอมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เช่น อาสาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากหน้าที่ประจำ ในกรณีที่องค์กรมีงานพิเศษ หรืองานเฉพาะกิจที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

5. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทักษะหน้าที่ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างรางวัลที่รับจริงที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับ

1.6.4 ทฤษฎีการจูงใจของ Adams

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams ได้เน้นปัจจัย 2 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน วุฒิการศึกษา หรือการอุทิศทุ่มเทของบุคคลในการทำงาน
- 2) ปัจจัยนำออก ได้แก่ ค่าตอบแทน การส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (อ้างถึงใน กัทธา แสงอรุณ, 2543 : 6) ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากการพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโอน ทักษะในการทำงานไปสู่องค์กรอื่น การลงทุนลงแรงในงาน เงินบำนาญ และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร และเงินบำนาญ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายของงาน ความสำคัญของคนที่มิต้องการ การได้รับผลสะท้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโยงทักษะในการทำงานไปสู่องค์กรอื่น การลงทุนลงแรงในงานที่ทำ เงินบำนาญ และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544 : 17) กล่าวว่า สาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายอย่างแบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานผู้ชาย พนักงานที่มีการศึกษาค่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทที่เกี่ยวข้อง พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะของโครงสร้าง องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าการได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้ การรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

Porter (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544 :33) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่า มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือย้ายไปทำงานแห่งใหม่มี 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว เช่น อายุ บุคลิกภาพ อายุการทำงาน ความสนใจในด้านวิชาชีพ และความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนในการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในงาน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

4. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น ค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และขนาดขององค์การ

Steer and Porter (1991 : 290) ได้เสนอว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทที่ชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ระบบองค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

Lornj.Jane (2003 : Abstract) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางด้านข้อตกลงการเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน ข้อตกลงในการเปลี่ยนทางด้านจิตวิทยาและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ข้อตกลงความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจและข้อตกลงเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกข้อตกลงของความต่อเนื่อง

2. ปัจจัยลักษณะทางด้านความพอใจในงาน อายุ เพศ

3. รูปแบบของข้อตกลง ตำแหน่งงาน

4. ขอบเขตของการค้าและระยะเวลาของการทำงาน

จากแนวคิดซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยได้นำแนวคิดของ Steer and Porter มากำหนดปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สายงาน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ) ตำแหน่งงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และจากการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่านแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Cherrington O'Reilly และ

Allen and Meyer มาเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมและชัดเจน

3. งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วัชร วัชรเสถียร (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด

ทัศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส พยาบาลประจำการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวมและโอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

ศุภพร สาครบุตร (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน ส่วนประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ตัวแปรความรู้สึคว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึคว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะตัวแปรความรู้สึคว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร

อรพินท์ สุขสถาพร (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส

ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูคอม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท ยูคอมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทยูคอมที่มีอายุค่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรรถแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานอาวุโส พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 กลุ่ม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวทำนายที่ดีหลายตัว คือ ปัจจัยด้านชีวสังคมมีตัวทำนายที่ดีคือ ความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีตัวทำนายที่ดีคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา และความมั่นคง และจากตัวแปรทั้งหมดมีตัวทำนายที่ดีที่สุด คือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน สถานภาพสมรส ผู้บังคับบัญชา และผลสะท้อนกลับของงาน

ทวนชัย ช่องสว่าง (254) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนที่ผลกระทบต่อความผูกพันของคนในองค์กรของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง สถานะภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ไพศาล สุวรรณชาติ (2542) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพศชายมีความผูกพันของบุคลากรต่อ โรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก และเพศหญิงมีความผูกพันในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันในระดับปานกลาง ผู้มีอายุราชการมากมีความผูกพันในระดับมาก แพทย์และพยาบาลมีความผูกพันในระดับมาก แต่เจ้าหน้าที่มีความผูกพันในระดับปานกลาง เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุน้อยกับอายุมากมีความผูกพันแตกต่างกัน แพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันแตกต่างกัน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน ดินด์สทริส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง และคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมาก และโสด แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลำพูน เอกกฐิน (2542) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่สมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่เป็นโสด ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ในขณะที่เดียวกัน ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนไม่เกิน 10 ปี ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่เดียวกัน เพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

ถาวร สุภสิริวุฒิ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนภาพรวมของระดับความพึงพอใจและความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่า มีความพอใจในระดับปานกลาง มีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมน้อย ความพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานมาก

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 แบบ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทั้ง 2 แบบ นอกจากนี้ พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 39.7 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

ปิยะ บุณนาค (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้ได้ผลโดยสรุป ดังนี้ อาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับชั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สกวรัตน์ อินทสมิต (2543) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมหมาย ศรีทรัพย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง ของข้าราชการสาย ข จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลา ปฏิบัติงาน ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งหน้าที่ และระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกันมีระดับความผูกพันในระดับมากทุกระดับ ข้าราชการสาย ข มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรักมีใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านความห่วงใยในอนาคตของมหาวิทยาลัย ด้านความต้องการดำรงสมาชิกในมหาวิทยาลัย ด้านการปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง (ซี) ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัย

กาญจนา ชูซึ้ง (2544) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 จากผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับสูงและความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิ ทางการศึกษา แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการครู

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจรตำรวจ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เพศและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการในองค์กร ความสมดุล

ของชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา

วราเพ็ญ โกมะหะวงส์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการครูใน สหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความพึงพอใจขององค์กร ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลา ระดับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิภาณันท์ ภาพัทธ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ระดับการศึกษา และรายได้ของพนักงานฝ่ายโภชนาการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม และการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ พบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาทำงาน และกลุ่มตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอ และมีความยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ 30.8% โดยที่ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานทำนายได้ 26.3% ผลตอบแทนที่เพียงพอ และมีความยุติธรรมทำนายได้ 2.5% ส่วนระยะเวลาที่ทำงานทำนายได้ 2.0%

สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร จากการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามความเห็นของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในระดับมาก แต่ด้านประสพการณ์จากการทำงานในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก ความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา พบว่าความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชาไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่พบความแตกต่างในรายด้าน โดยพบว่า อาจารย์กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างจากอาจารย์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาศิลปะ และศิลปประยุกต์ ในขณะที่อาจารย์กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มสาขาวิชาศิลปะและศิลปะประยุกต์ ปัจจัยองค์การทั้งด้านประสพการณ์การทำงานในองค์การและลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุธน บุญชัย (2545) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาที่มีระดับความผูกพันต่างกัน: กรณีศึกษาโรงเรียนกำแพงแสนวิทยา จังหวัดนครปฐม จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของครู โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา ทั้งโดยภาพรวม และจำแนกตามรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาโรงเรียนกำแพงแสนวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านธุรการและบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาของครูที่มีความผูกพันสูง กับครูที่มีความผูกพันต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยครูที่มีความผูกพันสูงปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษามากกว่าครูที่มีความผูกพันต่ำ

สุริยะ รูปหมอก (2545) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารและความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก หมวดธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูทั้งหมดโดยภาพรวมและทั้งต่อองค์การกับต่องาน คือ ราชธรรม 10 ส่วนอธิปไตย 3 ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์การเพียงด้านเดียว

Frank – Alston, Miliissa Marie (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของการบริการทางสังคม ความสมัครใจในการทำงาน ต่อความเข้าใจและพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันขององค์กรต่อลูกจ้างในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการผลิต โดยผู้วิจัยให้ความสนใจถึงอิทธิพลของโครงการต่างๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงในการผลิตรวมถึงมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ถึงความเติบโตเจริญก้าวหน้าของโครงการด้วยความสมัครใจในการเป็นส่วนร่วมของบริษัท ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การค้นพบเหล่านี้จะสนับสนุนและขยายไปถึงการดึงดูดความสนใจและรักษาไว้ซึ่งพนักงาน และสร้างพลังในการทำงานและทัศนคติที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร ความซื่อสัตย์ต่อบริษัท และความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมที่สมัครใจให้พนักงานเป็นรายบุคคลจะทำให้ก้าวหน้าเป็นมืออาชีพต่อไป

Alexander. Michael A.,Sr (2004) ได้ศึกษาความพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรในวัดท้องถิ่น การศึกษาถึงพระในแอฟริกาและอเมริกา ได้ทำการศึกษาโดยการเรียนรู้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรสำหรับพระชาวแอฟริกาและอเมริกา โดยใช้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในการเปรียบเทียบ

Franckx . LaureIntalberg Michel Anne (2000) ได้ทำการวิจัยพบว่า โครงสร้างที่เหมาะสมที่สุดในการกำหนดรูปแบบและบทลงโทษ คือต้องใช้ความรู้สึกของพลังความผูกพันของหน่วยงานในการดำเนินงาน

Burton, imberldy (2000) ได้ทำการศึกษาความผูกพันทางด้านความสัมพันธ์และการปรับตัวบทบาทหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อมของมาตรฐานวัดความผูกพันในด้านพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่ควรมีการดำเนินต่อไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงเพียงเท่านั้นที่ความผูกพันจะมีความสำคัญต่อการปรับตัวทั้งที่เป็นเงื่อนไขและขึ้นอยู่กับความผูกพันในการรายงานตัวเองเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสำหรับความเข้าใจกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่ควรดำเนินต่อไป

Berry, Stacie Anne (2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการขององค์กรในการเป็นสังคมใหม่และความผูกพันของพนักงานใหม่ โดยทำการศึกษาถึง 4 วิธีการสำหรับการเป็นสังคมใหม่ คือ คำอธิบายทางสังคม เนื้อหาของข่าวสาร ตัวแทนผู้สนับสนุนสังคมและความพยายามในการจัดตั้งองค์กร โดยได้นำโครงสร้างของวิธีการจัดทำองค์กรและความสัมพันธ์ของความผูกพันทางองค์กรมาใช้ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Burner, Brigitta. (2000) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวัดระดับการเข้าใจของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยของฟลอริดาถึงความผูกพันต่อการประชาสัมพันธ์และความแตกต่างทั้งหลาย โดยการสำรวจจากนักศึกษา จำนวน 616 คน ที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา ไม่พบความแตกต่างของความสัมพันธ์อันหลากหลายเหล่านี้ถูกตรวจสอบความต่างจากความหลากหลายทางด้านเพศของประชากรและมีประสบการณ์ที่แตกต่างที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา

