

บทที่ 2

แนวคิดในการศึกษาและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

L. Porter และ F. J. Smith (อ้างใน Steers and Porter, 1991) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ทัศนคติที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังโยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และ ค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การ กับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การ มีความรักผูกพันต่อองค์การของตน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

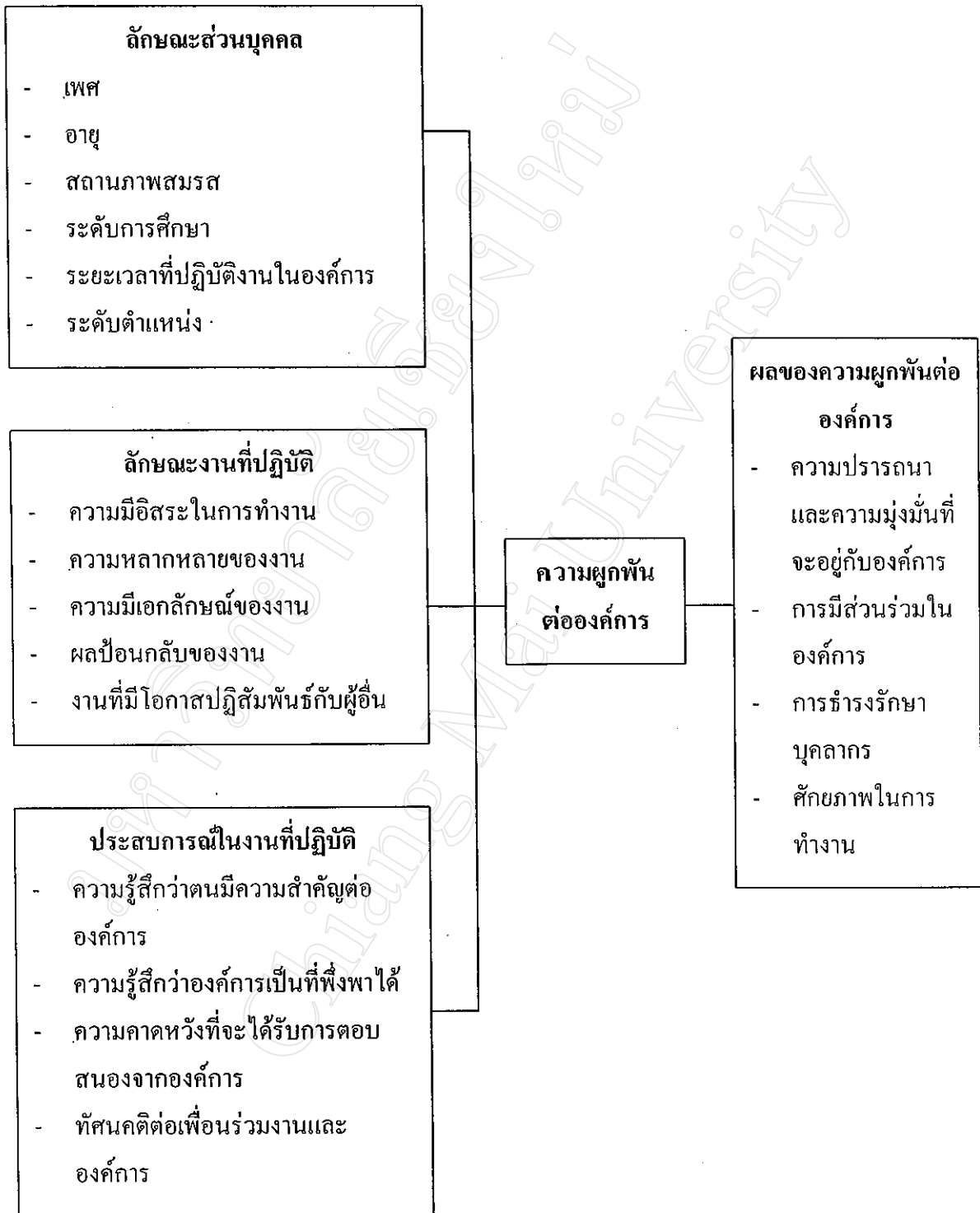
Steers (1977) ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการหลายท่าน แล้วนำมาสร้างกรอบความคิด เพื่อศึกษาถึงที่มา (Antecedent) หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Outcome of Commitment) และได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญคือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) 3 ลักษณะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

3. ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment) ได้แก่ ความปรารถนาและความมุ่งมั่นที่อยู่กับองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ การธำรงรักษานุเคราะห์ขององค์การ และ ศักยภาพในการทำงาน

แบบจำลองของ Steers ดังกล่าวมาข้างต้นสามารถแสดงได้ดังนี้ (Steers, 1977)



ภาพที่ 1 แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า Steers ได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและ คุณภาพงานที่ดี (นาฏยา อ่วมผึ้ง, 2544) ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์การแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึงลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าของขององค์การ และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่า นั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ทำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะดีของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปี 2503 เพื่อดำเนินการด้านบริการกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีพื้นที่บริการทั่วประเทศไทย ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ จนถึงปัจจุบัน มีหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้ถึงร้อยละ 99 ของหมู่บ้านทั่วประเทศ (บริษัทไทยเรทติ้งแอนด์อินฟอร์เมชัน เซอร์วิส จำกัด, 2544)

วัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. ผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า
2. ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง หรือที่เป็นประโยชน์

แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำของภูมิภาค ในการประกอบธุรกิจพลังงาน และธุรกิจบริการ

ภารกิจ

จัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและประเทศข้างเคียง เพื่อสนองความต้องการของลูกค้า ให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพตลาด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีระบบไฟฟ้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน มั่นคง เชื่อถือได้
2. เพื่อจัดหาพลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพ ในราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม ให้เพียงพอับความต้องการของผู้ใช้ไฟ

3. เพื่อให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และตรงต่อความต้องการของลูกค้า
4. เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินการเชิงธุรกิจ
5. เพื่อการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
6. แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน จำกัด เพื่อให้มีคุณสมบัติของจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ภายในปี 2547

ปัจจัยและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. นโยบายรัฐบาล

1.1 การแปรรูป จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชน จำกัด ในตลาด หลักทรัพย์ ในปี 2547 และการปรับโครงสร้างองค์กรให้มี การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้า

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9

- การเชื่อมโยงระบบไฟฟ้าที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการบริการ

2. ลูกค้า

- ต้องการพลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพสูงขึ้น
- บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง

3. เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ

- มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ประมวลได้ดังนี้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ

Buchanan II (1974) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารของภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

Hrebiniak และ Alutto (อ้างใน จิราวรรณ หาดทรายทอง, 2539) ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปร เกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า

เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิง จะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุน หรือสิ่งที่สูญเสียดอกจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่า การออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้เป็นแม่หรือที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่ส่งให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

การศึกษา พบว่าทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อ หรือหากความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มี โอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกรวมถึงโดยง่าย

Hail และ Schneider (อ้างใน ชวนชม กิจพันธ์, 2540) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพระนิกายโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมด หรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์การ ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์การ เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของในประเทศ

เชิดชัย คงวัฒนะกุล, ร.ต.ต. (2530) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ พบว่า อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ การปฏิบัติงานใน/นอกสำนักงาน การปฏิบัติงานในส่วนกลาง/ภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ระดับ (ซี) ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณการมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสสร้างสรรค์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณการมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตรนักเรียน ระดับ (ซี) ทศนคติของกลุ่มเพื่อร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ มีความผูกพันต่อศูนย์อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ที่ศูนย์ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การย้ายถิ่น และปัจจัยลักษณะงาน คือ ความเป็นอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงาน คือ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ในงาน คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากศูนย์ฯ ความรู้สึกที่ศูนย์ฯ เป็นที่พึงได้ ความรู้สึกที่ศูนย์ฯ มีชื่อเสียง หักสนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและศูนย์ฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาพัญญ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย โอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ หักสนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรที่อยู่ในระดับสูง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน ความ

หลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และ ผลป้อนกลับของงาน) และความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน (ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

ชลดา สิทธิวรรณ (2539) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้สึกที่องค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เป็นความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูงก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งจะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรสูง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์กร และมีความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กรสูง

เบญจพร ทิพยกุล (2539) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศ ไทย พบว่า เจ้าหน้าที่สภาอากาศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า (1) ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง (2) ตัวแปรลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3) ตัวแปรประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงพอใจ ความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่โอกาสก้าวหน้าในงาน การ เห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงาน และตัวแปรในกลุ่มของ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน อายุ และเพศ สามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์การ และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลางกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิต และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สำหรับความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ที่ระดับค่อนข้างสูง โดยมีทิศทางผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ

ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง งานที่ทำหาทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

วรพล นันทเกษม, พ.ต.ต. (2540) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์การ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ร่วมงาน

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (2) ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (3) ทัศนคติต่อรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล อายุ และอายุงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.58

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน

นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ พบว่า (1) บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านแต่ละด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน (2) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร