

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ นำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิด ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Kanter (1968) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดี ที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Sheldon (1971) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าหมายถึง

1. การระบุตนเองเข้ากับองค์การ (Identification with) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Marsh and Mannari (1977) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์การและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การ

Steers (1977) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแนบแน่นแพ้สึกซึ่ง มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป

Eisenberger and others(1990) ซึ่งว่าความผูกพันขององค์การ เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การ กับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหะของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ

Brewer (1996) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความเข้มแข็งของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) และความเกี่ยวพัน (Involvement) ของบุคคลกับองค์การบางแห่ง

2.2 แนวความคิด ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากนิยามหรือคำจำกัดความของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” ที่กล่าวมาแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่า นักวิชาการได้มองความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันออกไป ซึ่ง Allen และMeyer อ่างใน (อนันต์ชัย กงจันทร์, 2529) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้เป็น 3 พวกใหญ่ๆ ดังนี้

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มนักวิชาการที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ จะมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้จะเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น โดยมองว่าความผูกพันต่อองค์การจะออกมาในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนที่มีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์การไป ซึ่งผลเสียนี้จะถูกพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จบำนาญ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดว่าเป็นพื้นฐานของแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของโฮวาร์ด เอส. เบคเคอร์ (Howard S. Becker,1960) ซึ่งสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีว่า คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เพราะฉะนั้นการที่คน ๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การยาวนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขา

ลงทุนอยู่ในองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ลักษณะนี้เรียกว่า “ Side-bet” ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันขององค์กรว่าเป็นความจริงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลจึงรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความผูกพันและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวความคิดทั้ง 3 แนวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนเรายังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือละทิ้งไปก็ยิ่งลดลงเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรในทั้ง 3 แนวความคิดนี้ก็แตกต่างกันออกไป โดยแนวความคิดแรกทางด้านทัศนคติจะมองว่าคนไม่ลาออกไปไหนเพราะเขามีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร แนวความคิดที่สองในด้านพฤติกรรมนั้นมองว่า คนอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่เขาคงจะได้รับจากการลงทุนของเขาไป ส่วนแนวความคิดที่สามมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรและการที่เขาไม่ลาออกไปไหนเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่เพื่อทำในสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้ (จารุณี วงศ์คำแน่น , 2537)

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้า-ออก จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจจากงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า และค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่า ความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
3. ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลใน

องค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การช่วยลดความควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากกาที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตน ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcome of Organization Commitment) ต่อพฤติกรรมในองค์การ มีดังนี้

1. ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในงานและมีความผูกพันต่องานสูงเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ (March and Simon, 1958,)

2. ความคงอยู่ของสมาชิกภาพ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสและศรัทธา และไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์การอื่น (Koch and Steers, 1976 ; Porter, Steer, Mowday and Boulian, 1974)

3. ความทุ่มเทให้กับงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะเต็มใจใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การ อันส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เดิมการศึกษาถึงเรื่องความผูกพันต่อองค์การจะมุ่งความสำคัญไปในการที่จะอธิบายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (antecedent) และผลที่เกิดตามมาหลังจากสมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ (outcome) ในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น ได้มีผู้สนใจศึกษามาก เริ่มจากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การในลักษณะของการแลกเปลี่ยน หรือ reward-cost notions ของ โฮแมน บาร์นาร์ด และ โกลด์เนอร์ (Homans, Barnard & Gouldner, Quoted in Hrebiniak and Alutto, 1972.) ซึ่งเน้นในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์การ หากบุคคลมีความพึงพอใจกับการแลกเปลี่ยนก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

ต่อมา เบคเกอร์ (Becker, 1960) ได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการแลกเปลี่ยนอย่างง่าย (Simple Exchange Paradigm) ในการสร้างทฤษฎี Side-bets ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากกาที่คนเราเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน ซึ่งอาจจะปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย

กำลังสติปัญญาที่ต้องเสียไป ถ้าหากเขาลาออกไปก็เท่ากับการลงทุน แรงกาย แรงใจ และ สติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะการลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น เหมือนการ เริ่มต้นใหม่บุคคลซึ่งทำงานกับองค์กรใดแล้ว ย่อมหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรนั้น ใน ระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ และตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ที่นอกเหนือไปจากค่าตอบแทน รายเดือนปกติ

เพราะฉะนั้นการที่คนได้ทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรจะยิ่งเป็นการลงทุน สะสมไปเรื่อยๆ ก็จะเป็นการยากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนั้น เพราะเขาคำนึงถึงการสูญเสีย เปรียบเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับ

Buchanan(1974) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกที่มีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมี ตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำท่าย การมีส่วนร่วม ในการทำงาน การมีโอกาสดำเนินงาน ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organizational Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของ หน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขึ้นตอนต่างๆ ในการ ทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำ

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences Factors) เป็นปัจจัยที่ เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังต่อไปนี้ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานความรู้สึกว่าหน่วยงานมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

สตีเยร์ (Steers, 1977) ได้แบ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ลักษณะงาน (Job

Characteristic) ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) และได้นำเสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

อัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990.) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment - AC) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ลักษณะงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment - CC) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน พบว่าประกอบด้วย อายุ (Age) สถานภาพของตำแหน่งงาน (Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment - NC) หมายถึง ภาวะผูกพัน หรือหน้าที่ที่พนักงานได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะอยู่ในองค์กรเป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่พนักงานรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Coworker Commitment) ซึ่งประกอบด้วย มิติด้านจิตใจและปทัสสถาน (Affective and Normative Dimension) การพึ่งพางค์การ (Organizational Dependability) การมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ อัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ได้ให้ความกระจ่างชัดในการประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของแต่ละคน ตลอดจนมีการสรุปประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันไว้ค่อนข้างครอบคลุม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเลือกใช้แนวคิดตลอดจนตัวแปรที่ใช้ในการจัดความผูกพันต่อองค์กรของ อัลเลน และไมเยอร์มาเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้

2.3 งานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

จูลี เพ็ชรรัตน์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบได้มีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้ความสำคัญ และความมีอิสระในการทำงาน

✶ นาดยา อ่วมผึ้ง (2534) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์พบว่า (1) บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงและรายได้แต่ละด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง อันเดียวกัน (2) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในแง่ของความมั่นคงที่มีต่ออาชีพ สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1004 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ การทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศและอายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และระดับงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อรางวัล อายุ และอายุงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.58

จารุณี ธรนิตยกุล (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้ากับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าอำนาจอ้างอิงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตัวพยากรณ์อื่นๆ และตัวแปรรองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้นำที่ใช้อำนาจทั้ง 2 ประเภทนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอำนาจประเภทอื่นๆ

อุทิศ เตชะพฤติ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐ และเอกชน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุและอายุงาน ระดับการศึกษา และระดับงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงาน คือ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved