

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการ
สาธิตสุโขทัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิจัย และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมาย และองค์ประกอบขององค์การ
2. ความเป็นมาของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย
3. ความหมายของความผูกพันกับองค์การ
4. ความสำคัญของความผูกพันกับองค์การ
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ
6. ผลของความผูกพันกับองค์การ
7. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1. ความหมาย และองค์ประกอบขององค์การ

ผู้บริหารและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญเรื่องความผูกพันในองค์การ เพราะมีความ
สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนา รวมถึงการทำให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่
กำหนดไว้ ได้ทำการศึกษาและแสวงหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรให้ดำรงความเป็นสมาชิก และให้
อยู่ในองค์การยาวนานยิ่งพร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่ไปด้วย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายและองค์ประกอบขององค์การ
ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของคำว่า องค์การและองค์กร ดังนี้
องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงาน
เดียวกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง อาจ
เป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานของเอกชนเช่นบริษัทจำกัด สมาคมหรือ
หน่วยงานระหว่างประเทศเช่นองค์การสหประชาชาติ

องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคลหรือสถาบันเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่
ทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เช่นคณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ ผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของ
รัฐสภา

ชัยญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548, หน้า 11) ได้สรุปความหมายขององค์การว่าหมายถึง หน่วยงานหรือสถานที่รวมในการทำงานซึ่งมีปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกันมารวมกันและมีความผูกพันกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการดำเนินงาน เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิก ทั้งนี้้องค์การจะดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภิตติ (2550, หน้า 25) กล่าวว่าองค์การ (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างหรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

สมจิตต์ ตันสกุล (2548, หน้า 10) สรุปความหมายขององค์การว่า หมายถึง การรวมตัวกันของสมาชิกเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อประสานประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มและองค์การ ภายใต้สภาวะการดำเนินงานหรือกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือให้บรรลุเป้าหมาย นโยบายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่ตั้งไว้

Boyce (1993) ให้ความหมายว่าองค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

Gibson และคณะ (1994) ให้ความหมายขององค์การว่า เป็นหน่วยที่มีการประสานงานกันโดยประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปความหมายขององค์การว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกันทำกิจกรรมงานภายใต้โครงสร้าง วัตถุประสงค์และการประสานงานที่กำหนด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

องค์ประกอบขององค์การ

องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การธุรกิจต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ต้องมีจุดมุ่งหมายขององค์การมีโครงสร้าง มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปและอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม ขององค์การ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายขององค์การ (Organization goal)

หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหารที่องค์การต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์การธุรกิจมีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ขณะเดียวกันต้องการแสวงหากำไรและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์มีจุดมุ่งหมายที่ผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ในขณะเดียวกันก็ต้องการให้องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้ารวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม

จุดมุ่งหมายขององค์การเป็นหัวใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน โดยรวมมีความสำคัญ เพราะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์การให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคตและมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์การจึงส่งผล ให้และจำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้าง รวมทั้งกระบวนการทำงานขององค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2. โครงสร้างขององค์การ (Organization structure)

เป็นระบบของงานการรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์การนั้น ๆ โดยการออกแบบ โครงสร้างขององค์การ นอกจากเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นภาคหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสารและกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์การอีกด้วย การมองโครงสร้างขององค์การพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆภายในองค์การนั่นเอง (Organization chart) โครงสร้างขององค์การประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ประการแรก โครงสร้างมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บริการจุดมุ่งหมาย ประการที่สอง โครงสร้างต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การเกี่ยวข้องกันมากเท่าใดการประสาน งานระหว่างฝ่ายยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

ทั้งนี้การจัด โครงสร้างองค์การมีวัตถุประสงค์ เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงานของบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้ทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างขององค์การที่ดี จะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันประสานงานกันและเชื่อมต่อกันได้ดี สำหรับวิทยาลัยการศึกษานนทบุรีเป็นองค์การที่จำเป็นต้องอาศัยการร่วมมือประสานงานกันสูง เนื่องจากบุคลากรมีความหลากหลาย ทั้งบุคลากรระดับวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนและวิชาการ ทำให้ยังจำเป็นต้องออกแบบโครงสร้างองค์การให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีทักษะความสามารถและบทบาทหน้าที่แตกต่างกันสามารถทำงานประสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามโครงสร้างองค์การที่ออกแบบไว้ ตั้งแต่เริ่มแรกสามารถมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีความจำเป็น ซึ่ง Leatt, Shortell & Kimberly (1988 อ้างถึงใน นิติยา เพ็ญศิริรักษา & สุรชาติ ฅ หนองคาย, 2545) ระบุว่า สภาพการณ์ที่ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ คือ

1) เมื่อองค์การเผชิญกับปัญหาที่สำคัญ เช่น ผลจากการตรวจรับรองคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานอุดมศึกษาหรือเครือข่ายวิทยาลัยภาค รวมทั้งสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า การทำงานยังไม่ได้คุณภาพในส่วนต่าง ๆ เช่นจากการ

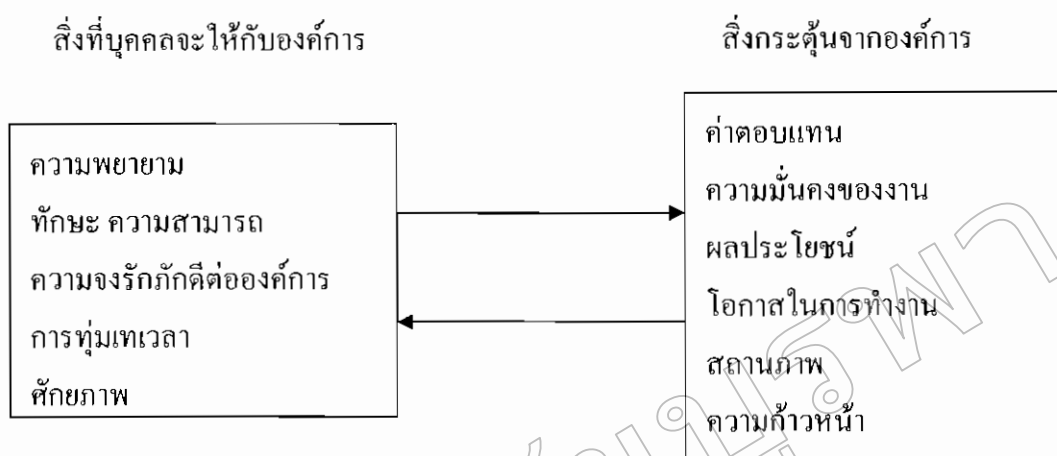
รายงานผลการตรวจระบบประกันมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์การที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ฝ่าย/ภาควิชาหรือทั้งองค์การ

2) เมื่อองค์การมีโปรแกรมการศึกษาหรือการบริการใหม่ที่ได้ถูกกำหนดให้เป็นพันธกิจขององค์การ เช่น วิทยาลัยฯกำหนดพันธกิจการจัดหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม จึงต้องมีการศึกษาวิจัยถึงความต้องการเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยฯ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมการศึกษาต่อไป หรือเมื่อวิทยาลัยฯกำหนดให้มีการจัดบริการ การแพทย์แผนไทยให้เป็นทางเลือกแก่ผู้มารับบริการเพิ่มเติมจากการจัดบริการ สุขภาพแบบแผน ปัจจุบัน จำเป็นที่วิทยาลัยฯจะต้องปรับโครงสร้างองค์การให้มีหน่วยบริการการแพทย์แผนไทย และสถาบันพระบรมราชชนกมีนโยบายให้วิทยาลัยฯเปิดหลักสูตรเวชกัญฉุณเงินขึ้น ต้องมีการจัดสรรทรัพยากรโดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานใหม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุหนึ่งให้ ต้องปรับโครงสร้างองค์การเช่นกัน

3) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร โดยเฉพาะการเปลี่ยนผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การ ใหม่ สำหรับวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตั้งแต่ปี 2548 – 2550 มีการโอนย้ายและเกษียณโดย เฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกปี จึงทำให้เป็นโอกาสที่ทำการทบทวนหรือเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การใหม่เพราะผู้บริหารคนใหม่ มักมีมุมมองที่แตกต่างจากคนเดิมและอาจริเริ่มสิ่ง ใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้ต้องปรับโครงสร้างองค์การ

3. บุคคล

ในแต่ละองค์การย่อมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน กล่าวคือบุคคลจะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความ จงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลาและศักยภาพในขณะเดียวกันบุคคลก็คาดหวังจาก องค์การว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสใน การทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

ถ้าทั้งบุคคลและองค์กรต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้นผู้บริหารของวิทยาลัยฯจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว โดยเมื่อใดที่ผู้บริหารคาดหวังคุณค่าและการทุ่มเทในงานจากบุคลากร ผู้บริหารจะต้องให้สิ่งกระตุ้นอย่างเหมาะสมแก่บุคลากรในทางกลับกันด้วย

4. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization environment)

สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จิรัชศักดิ์ จະนันท์ และคณะ, 2542 อ้างถึงใน นิติยา เพ็ญศิริรักษา & สุรชาติ ฤ หนงคงคา, 2545) ได้แก่

4.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์กร ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ตัวอย่างสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เช่น ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการแพทย์ การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การคุ้มครองผู้บริโภคที่เพิ่มมากขึ้น ความต้องการทางด้านสุขภาพของสังคมวัฒนธรรมแบบสังคมเมืองที่ทำให้ปัญหาสุขภาพของประชาชนเปลี่ยนไป เป็นต้น

4.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร (Task environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร และการดำเนินงานขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ ตัวอย่างสภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการของ

วิทยาลัยฯ เช่น นโยบายการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น

4.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นแรงผลักดันภายในที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานขององค์การ ได้แก่

4.3.1 ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยฯ ซึ่งนับว่ามีอิทธิพลต่อการบริหารงาน

4.3.2 คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหาร

4.3.3 ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุสำเร็จดังนั้น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจึงนับเป็นองค์การประเภทหนึ่งซึ่งประกอบด้วยจุด มุ่งหมาย โครงสร้าง บุคคลและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานซึ่งผู้บริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ

2. ความเป็นมาของสถาบันพระบรมราชชนก และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

จากการศึกษาความเป็นมาของกระทรวงสาธารณสุขและประวัติการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ได้แบ่งพัฒนาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพออกเป็น 6 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนมีการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพอย่างเป็นทางการ (พ.ศ. 2324 – 2431) เริ่มตั้งแต่กรุงรัตนโกสินทร์ถึงสมัยรัชกาลที่ 3 ระบบสาธารณสุขของประเทศ ในขณะนั้น อาศัยการแพทย์แผนไทยซึ่งสืบต่อมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยาและกรุงรัตนโกสินทร์ จนกระทั่ง ปีพ.ศ. 2371 ได้เริ่มมีการนำเอาการแพทย์แผนปัจจุบันเข้ามาเผยแพร่โดยมิชชันนารีศาสนา เช่น นายแพทย์ปลัดเลี้ย การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพยังไม่มีรูปแบบของโครงการ ผู้ให้บริการแพทย์แผนไทย ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และให้บริการด้วย เป็นระยะที่ประชาชนเป็นผู้มีบทบาทในการดำเนินการผลิตบุคลากรทั้งหมด

ระยะที่ 2 ระยะเริ่มผลิตแพทย์และพยาบาลอย่างเป็นทางการ (พ.ศ. 2432 – 2460)

อยู่ในช่วงสมัยรัชกาลที่ 4, 5 และ 6 ตอนต้น ระบบบริการสาธารณสุขระยะนี้อาศัยทั้งการแพทย์แบบไทยและปัจจุบัน องค์กรที่รับผิดชอบด้านการแพทย์และสาธารณสุขในระยะแรกคือ กรมพยาบาลสังกัดกระทรวงธรรมการ ต่อมาเปลี่ยนไปอยู่ในความดูแลของกรมพยาบาลหรือกรมประชาภิบาล กระทรวงมหาดไทยและกรมสุขาภิบาล กระทรวงนครบาล จนกระทั่งปี พ.ศ. 2461 จึงได้มีการจัดตั้งเป็นกรมสาธารณสุข เหตุการณ์สำคัญที่เป็นจุดเปลี่ยนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข คือ การจัดตั้งโรงเรียนแพทยากรในปี พ.ศ. 2432 ในระยะนี้เริ่มมีการผลิตแพทย์และพยาบาลโดยใช้หลักสูตรอย่างเป็นทางการเป็นระบบอยู่ภายใต้การดูแลของกรมพยาบาล การผลิตแพทย์รับผิดชอบโดยโรงเรียนแพทยากร สังกัดกรมพยาบาลตั้งขึ้นเมื่อปี

พ.ศ. 2432 จนถึง พ.ศ. 2461 จึงตั้งเป็นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การผลิตพยาบาลรับผิดชอบโดยโรงเรียนแพทย์ผดุงครรภ์และหญิงพยาบาลเปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2439 การผลิตบุคลากรด้านสุขภาพส่วนใหญ่ดำเนินการโดยรัฐภาคเอกชนเริ่มมีบทบาทในปลายระยะที่ 2 โดยสภาอากาศไทยในปีพ .ศ. 2457

ระยะที่ 3 ระยะปรับมาตรฐานการผลิตกำลังคนระดับสูงและเริ่มผลิตกำลังคนระดับล่าง (พ.ศ. 2494 – 2493)

ในช่วงสมัยรัชกาลที่ 6, 7, 8 และ 9 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2461 งานการสาธารณสุขอยู่ในความรับผิดชอบของกรมสาธารณสุข ต่อมาในปีพ.ศ. 2485 จึงมีการจัดตั้งกระทรวงสาธารณสุข มีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในระยะที่ 3 แบ่งเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่ 3 ตอนต้น ก่อนการจัดตั้งกระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. 2461 – 2485) มีหน่วยงานรับผิดชอบในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ 3 หน่วยงานใหญ่ ๆ คือ

1) กรมมหาวิทยาลัย กระทรวงธรรมการหรือกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบดูแลคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาลแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและโรงเรียนแพทย์ผดุงครรภ์และหญิงพยาบาล การผลิตแพทย์และพยาบาลโดยกรมมหาวิทยาลัยนี้เป็นการผลิตให้แก่ระบบสาธารณสุขโดยรวม ไม่ได้ผลิตเพื่อใช้เฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง

2) ภาคเอกชน นอกจากสภาอากาศไทยที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการผลิตพยาบาลตั้งแต่ระยะที่สองแล้ว ยังมีองค์การทางศาสนาคริสต์และมุสลิมนิกายกุลเข้ามามีบทบาทในการผลิตพยาบาลและผดุงครรภ์เพิ่มขึ้นทั้งในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค ได้แก่ โรงเรียนพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยของมิชชันนารีเซเวนเดย์ แอควินดิส (คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชัน) และโรงเรียนผดุงครรภ์อนามัยโรงพยาบาลหัวเฉียวของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง (คณะพยาบาลศาสตร์หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ)

3) กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทยได้เริ่มผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ 2 สาขา คือ ผลิตผดุงครรภ์และการอบรมหมอดำแยที่กองเสนารักษ์ โรงพยาบาลพญาไทและวชิรพยาบาล รวมทั้งการผลิตผู้ช่วยแพทย์

ในวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2485 ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาจัดตั้งกระทรวงการสาธารณสุข โดยรวมกิจการสาธารณสุขและกิจการแพทย์จัดอยู่กับการกระทรวงสาธารณสุข ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2495 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบโดยกรมมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรมการแพทย์และกรมสาธารณสุข ซึ่งผลิตบุคลากรสาธารณสุขหลายสาขา คือ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร สาธารณสุขพยาบาลสาธารณสุข พนักงานสารวัตรสุขภาพ โดยกรมมหาวิทยาลัยผลิตพยาบาลโดย

กรรมการแพทย์และผลิตผดุงครรภ์ ผู้ช่วยแพทย์โดยกรมสาธารณสุข การผลิตพยาบาลของ
กระทรวงสาธารณสุขเกิดจากปัญหาความขาดแคลนพยาบาลโดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคภายหลัง
สงครามครั้งที่ 2 อธิบดีกรมการแพทย์คนแรกจึงได้ขออนุมัติเปิดโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และ
อนามัยแห่งแรกของกระทรวงสาธารณสุขขึ้นที่โรงพยาบาลกลางในปี พ.ศ. 2489 ชื่อว่า “โรงเรียน
พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กรมการแพทย์” มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตพยาบาลให้กับโรงพยาบาล
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ต่อมาในปี พ.ศ. 2494 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยได้ย้ายมา
อยู่ที่โรงพยาบาลหญิง และมีการเปิดโรงเรียนพยาบาลในส่วนภูมิภาคอีกหลายแห่ง เช่น พินธุโลก
และนครราชสีมา ในระยะที่ 3 นี้กระทรวงสาธารณสุขมีบทบาททั้งการบริการสาธารณสุขการผลิต
และพัฒนาบุคลากรในระบบทางการแพทย์และสาธารณสุขทั้งในระดับวิชาชีพชั้นสูงและระดับล่าง
เพื่อใช้เอง และระยะนี้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทร่วมในการผลิตพยาบาลและผดุงครรภ์มากขึ้น

ระยะที่ 4 ระยะที่มีการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่ไม่ใช่วิชาชีพอย่างเป็นระบบ (พ.ศ.
2494 – 2516)

ในระยะที่ 4 นี้กระทรวงสาธารณสุขมีบทบาทในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้าน
สุขภาพหลายสาขา (ยกเว้นการผลิตแพทย์ที่โอนไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีและ
ทบวงมหาวิทยาลัยตาม ลำดับ) มีการจัดตั้งโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย 4 แห่ง
โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล 7 แห่ง โรงเรียนผดุงครรภ์ 5 แห่ง ศูนย์อบรมและแสดงการปฏิบัติงาน
อนามัย 4 แห่งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล และจิตเวช 1 แห่งและโรงเรียนเชลลวิทยา 1 แห่งใน
ขณะเดียวกันกระทรวงอื่น ๆ และภาคเอกชนเริ่มผลิตพยาบาลเพื่อใช้เองในหน่วยงานมากขึ้น

ระยะที่ 5 ระยะปรับขยายโครงสร้างและมาตรฐานการผลิต (พ.ศ. 2517 – 2535)

ในปีพ.ศ. 2517 มีการปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขครั้งใหญ่ มีพระราช
กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมต่างๆ ในกระทรวงสาธารณสุข มีกองงานวิทยาลัยพยาบาล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขรับผิดชอบสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่
เดิมอยู่ในสังกัดกรมการแพทย์ นอกจากนั้นมีกองฝึกอบรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
รับผิดชอบงานของศูนย์อนามัย 4 ภาคที่เดิมอยู่ในสังกัดกองการศึกษา กรมการแพทย์และอนามัย กอง
ฝึกอบรมจึงมีหน้าที่ผลิตพนักงานอนามัย การบริการด้านการศึกษาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
รวมทั้งประสานการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพกับทุกสถาบัน นโยบายด้านสาธารณสุขในช่วง
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 – 6 (พ.ศ. 2520 – 2534) เป็นการบริการสาธารณสุขแบบผสมผสานและการ
สาธารณสุขแบบมูลฐาน โดยการกระจายสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น มีการสร้างโรงพยาบาลประจำอำเภอ
ทุกอำเภอ สร้างสถานีอนามัยทุกตำบล ทำให้ความต้องการบุคลากรสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดตั้งวิทยาลัยพยาบาล โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุง

ครรภ์ กระจายไปตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศเพิ่มอีก 14 แห่ง รวมกับที่มีอยู่แล้ว 19 แห่งเป็นจำนวนทั้งสิ้น 33 แห่ง นอกจากนี้การผลิตบุคลากรด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขในระยะนี้อยู่ในความรับผิดชอบของกรมต่าง ๆ ได้แก่ กรมการแพทย์ กรมอนามัย กรมวิทยาศาสตร์ กรมแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อและกระทรวงสาธารณสุขยังได้ร่วมมือกับทบวงมหาวิทยาลัยในการผลิตบุคลากรทางสุขภาพ เช่น โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทร่วมกับคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยต่าง ๆ หลักสูตรเวชกรรมฟื้นฟู และหลักสูตรช่างทันตกรรม

ระยะที่ 6 ระยะพัฒนาเอกภาพในการบริหารการศึกษา (พ.ศ. 2536 – ปัจจุบัน)

เป็นระยะที่มีการรวมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการผลิต และการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพในหน่วยงานต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายในหลายกรม กองเข้าด้วยกัน โดยในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2536 ได้มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงให้ “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” เป็นราชการบริหารส่วนกลางมีฐานะเป็นสำนักต่ำกว่ากรมสูงกว่ากอง ปี พ.ศ. 2537 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชพระบรมราชานุญาตให้เชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก เป็น “สถาบันพระบรมราชชนก” มีโครงสร้างประกอบด้วย หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบริหารและวิชาการในส่วนกลางและวิทยาลัยในสังกัดจำนวน 44 แห่งในขณะเดียวกันวิทยาลัยการสาธารณสุขได้รับพระราชทานเปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” วิทยาลัยพยาบาลได้รับพระราชทานเปลี่ยนนามเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี” ปีพ.ศ. 2539 วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตเปลี่ยนนามเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก” พร้อมทั้งประดิษฐานตราสัญลักษณ์งานฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี ในปี พ.ศ. 2545 มีการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม สถาบันพระบรมราชชนกได้รับการกำหนด โครงสร้างเป็นราชการบริหารส่วนกลางในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามกรอบอัตรากำลังที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในปี พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก

(ก) เสนอความเห็นในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและการพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ

(ข) จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายและความต้องการด้านกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข

(ค) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพและประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ง) พัฒนาระบบข้อมูลและงานวิจัย สร้างองค์ความรู้การพัฒนากำลังคน

(จ) พัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรด้าน

สุขภาพ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานสถาบันพระบรมราชชนกรับผิดชอบงานนโยบายการบริหาร วิชาการสนับสนุนการดำเนินการกิจด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน ด้านสุขภาพของวิทยาลัยในสังกัดให้ดำเนินด้วยความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายตลอดจนความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยแบ่งหน่วยงานภายในเป็นกลุ่มอำนวยการ กลุ่มพัฒนาการศึกษา กลุ่มพัฒนาบุคลากร กลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มวิจัย กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการศึกษา

ในปี พ.ศ. 2547 มีการรวมวิทยาลัยพยาบาลบางแห่งที่อยู่ในจังหวัดเดียวกันเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ได้แก่ วิทยาลัยในจังหวัดลำปาง จังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดนนทบุรี ปีพ.ศ. 2548 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาสและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมถูกโอนไปจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนราธิวาสและมหาวิทยาลัยนครพนม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมีวิทยาลัยฯ ในสังกัดจำนวน 38 แห่ง กระจายอยู่ใน 28 จังหวัดทั่วประเทศ ประกอบด้วยวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข 1 แห่ง วิทยาลัยพยาบาล 29 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่งวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก 1 แห่ง

สถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการผลิตบุคลากรสาธารณสุขจำแนกเป็นหลักสูตรดังนี้

1. วิทยาลัยพยาบาล จัดการศึกษา 4 หลักสูตร ได้แก่
 - 1.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
 - 1.2 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง)
 - 1.3 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสำหรับเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
 - 1.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน
2. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจัดการศึกษา 5 หลักสูตร ได้แก่
 - 2.1 หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต
 - 2.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)
 - 2.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)
 - 2.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม)
 - 2.5 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน

3. วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษกจัดการศึกษา 5
หลักสูตร ได้แก่

- 3.1 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตการแพทย์แผนไทยประยุกต์ (ต่อเนื่อง)
- 3.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงการแพทย์แผนไทยประยุกต์
- 3.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ (พยาบาลคลินิก)
- 3.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรเวชระเบียน
- 3.5 หลักสูตรประกาศนียบัตรโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์

ปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนกยังไม่มีกฎหมายรองรับให้มีสถานะเป็นนิติบุคคล จึง
ยังไม่สามารถประสาทปริญญได้เอง วิทยาลัยต่าง ๆ จึงต้องสมทบกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่
เพื่อให้บัณฑิตรับปริญญาจากมหาวิทยาลัยนั้น ๆ มหาวิทยาลัยที่ร่วมสมทบ ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 2) มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- 3) มหาวิทยาลัยมหิดล
- 4) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 5) มหาวิทยาลัยบูรพา
- 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- 7) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 8) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 9) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน โดยมี
วิสัยทัศน์

สถาบันอุดมศึกษาด้านสุขภาพชั้นนำของประเทศและเป็นศูนย์กลางการศึกษาด้าน
สุขภาพ เพื่อชุมชนในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ผลผลิตมีคุณภาพตอบสนองความต้องการของระบบ
สุขภาพของประเทศ และมีศักยภาพระดับสากล

พันธกิจ

1. ผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน ตอบสนองความต้องการของ
ระบบสุขภาพของประเทศและมีศักยภาพระดับสากล
2. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับทั้งในและ
ต่างประเทศ

3. ให้บริการวิชาการที่ทันสมัยเข้าถึงง่ายหลากหลายสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นฐาน

4. บูรณาการศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพทั้งในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพการวิจัยพัฒนาตลอดจนการให้บริการวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
เป้าประสงค์

1. ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพและเอกลักษณ์ไทยเพียบพร้อมด้วยศักยภาพในระดับสากล
ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพทุกระดับของประเทศ

2. ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพ สอดคล้องกับวิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

3. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนประชาชนได้รับบริการ
วิชาการที่ทันสมัย ผสมผสานศิลปวัฒนธรรมไทย สะดวกรวดเร็วตรงกับความต้องการ
ปณิธาน

สถาบันพระบรมราชชนก ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขควบคู่ไป
กับให้บริการวิชาการ การศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบ
สุขภาพตลอดจนการให้บริการวิชาการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน และ
ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ใน
การจัดบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขตามสภาพปัญหาและความ ต้องการของประเทศ

สถาบันพระบรมราชชนกได้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัด
การศึกษาที่มีคุณภาพควบคู่ไปกับการผลิตบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการบริการสุขภาพของ
ประเทศ โดยใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่ไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
วิทยาลัยอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ได้กำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของ
วิทยาลัยในสังกัดไว้ดังนี้

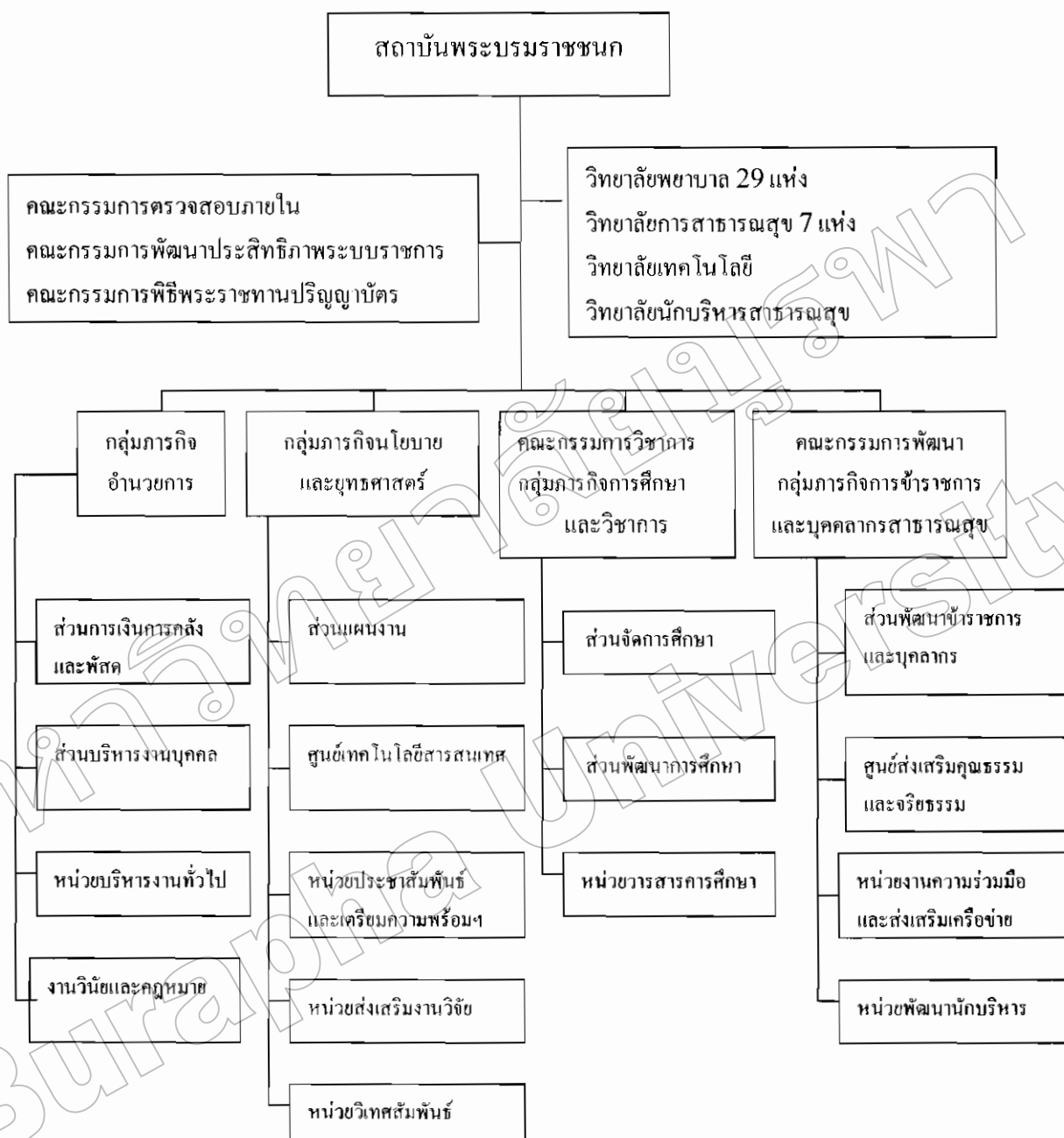
1. ใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อ
สนองนโยบายการพัฒนาสาธารณสุขของประเทศที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

2. เร่งรัดและส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาในวิทยาลัยสังกัดโดยยึด
หลักการให้อิสระและเสรีภาพในการพัฒนาแนวคิดการปฏิบัติการกิจทุกด้าน

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนากลไกการประกันคุณภาพในวิทยาลัย โดยนำองค์การ
ประกอบการควบคุมคุณภาพในการจัดการศึกษาเป็นแนวทางเบื้องต้น การดำเนินการและส่งเสริม
สนับสนุนให้พัฒนาเข้าสู่มาตรฐานสากล

4. สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนและองค์การวิชาชีพในกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคม

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ถ่ายทอดตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถาบันการศึกษา ทั้งเป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาให้มีการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ แก่วิทยาลัย เพื่อพัฒนาคุณภาพวิทยาลัยให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์การ สถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนกมีวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีทั้งหมด 7 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัด

อุปราชธานีและวิทยาลัยการสาธณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี โครงสร้างของแต่ละวิทยาลัยจะแตกต่างกัน ตามสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของแต่ละวิทยาลัย

3. ความหมายของความผูกพันในองค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การให้นิยามความหมายไว้ดังนี้

Schalk & Freese (1997, p. 109) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์การ โดยให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามความสำคัญที่ตกลงกันไว้กับองค์การ

Allen & Meyer (1993, pp. 49-61) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่บุคคลในองค์การเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นคือความผูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

Northcraft & Neale (1990, pp. 464-465) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่วไป 3 ประการคือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

Newstrom & Davis (1993) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การ คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปในอนาคต

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548, หน้า 18 อ้างใน Buchanan, 1994: 533) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความผูกพันในองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของบุคลากร
2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์และผูกพันต่อองค์กร

ชัยทวี เสนาะวงศ์ (2550) ให้ความหมายของ Employee Engagement เป็นกระบวนการทางปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ในการพัฒนาหรือสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานจะตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอด

สรุปความหมายของความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ดีและแนบแน่น โดยแสดงออกในรูปของการกระทำให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

4. ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวตัวบุคคล ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของตนมุ่งหวังให้องค์การก้าวหน้า โดยทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ และที่สำคัญเป็นองค์ประกอบที่ใช้คาดคะเนอัตราการย้าย ลาออกและการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ได้เป็นอย่างดี

Fazzi (1994, pp. 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหาร งานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

Buchanan (สมจิตต์ ตันสกุล, 2548, หน้า 20; อ้างใน Buchanan, 1974, หน้า 534) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ

อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549, หน้า 23) สรุปความสำคัญของความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความเชื่อ และการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สันติชัย อินทรอ่อน (2551) กล่าวว่า Employee Engagement เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงานโดยมีความเชื่อว่า การที่พนักงานจะทำงานได้ดีขึ้นอยู่กับองค์การยาวนานและสร้างสรรค์ ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อตนเอง โดยความรู้สึกจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า องค์การ ตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาทความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ - ชนะ (Win-Win Situation) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

การศึกษาของ Institute for Employment Studies (IES) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานพบว่า องค์การที่สนใจการพัฒนาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอย่างจริงจัง จะพบว่าพนักงานมีสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ (ชัยทวี เสนาะวงศ์, 2550)

1. เชื่อมั่นในคุณค่าขององค์การ
2. พัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. มีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานขององค์การทั้งในภาพกว้างและภาพย่อย
4. ยอมรับ เชื่อมั่น ให้เกียรติในคนอื่น ๆ และเต็มใจให้ความช่วยเหลือคนอื่น ๆ อยู่เสมอ
5. มีความพร้อม เต็มใจและร่วมมือที่จะทำงานเชิงรุกไปข้างหน้า
6. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. สถิติการหยุดงาน ลาออกต่ำ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายความสำเร็จขององค์การ เกิดจากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายร่วมกันและคำนึงถึงเกี่ยวกับองค์การและมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงาน เพื่อจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์การ

5.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การไว้ดังนี้

Schalk & Freese (1997, pp. 107-121) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การขึ้นใหม่ที่แตกต่างจากแนวคิดเดิมคือ มองความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นเรื่องผลตอบแทนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในขณะที่ชาลส์และฟรีส ศึกษาว่าความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเกิดจากข้อตกลงร่วมกันที่ได้ประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย (win-win agreement) ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

รวมถึงความรับผิดชอบ ความเข้าใจร่วมกันโดยมีเงื่อนไขความต้องการและความคาดหวังอย่างเหมาะสมของทั้งสองฝ่าย อันนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ

Champoux (2000, pp. 75-96 อ้างถึงใน จารุวรรณ รัชชาวงศ์, 2549, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางจิตวิทยา 3 อย่างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์คือ

1. การรับรู้ (Perception)
2. บุคลิกภาพ (Personality)
3. ทักษะ (Attitude)

จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการรับรู้ บุคลิกภาพและทัศนคติเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่กำหนดความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเสมอ และตัวแปรด้านบุคคลที่มีผลเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน และทำให้มนุษย์มีการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน

Miner (1992, p. 124) ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Mowday, Steers & Porter, (1982, p. 27) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การแบ่งเป็น 2 แนวคิด ได้แก่

1. แนวคิดความถนัดทางด้านทัศนคติ

แนวความคิดนี้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและยอมรับเป้าหมาย มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป เพื่อช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ ยังมีนักวิชาการกลุ่มนี้ได้แก่ พรณี ศิริจุติ (2548, หน้า 31 – 32; อ้างอิงจาก Brewer & Lock, 1995, p.21) มีแนวคิดว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ มี 7 ลักษณะดังนี้

- 1) การมีความเห็นพ้องกับองค์การ (Identity with their organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์การจะก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงบวก และมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น
- 2) ความเชื่อมั่นในองค์การ (Trust management) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์การว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อสร้างสรรคงานให้กับองค์การ การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดี
- 3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show a Willingness to invest effort) เป็นลักษณะบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงาน และปกป้ององค์การไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น
- 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in decision making) เป็นลักษณะของบุคคลที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือการแก้ปัญหาในงาน

5) ความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feed positive about work) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์กร

7) ความรู้สึกว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่ยุติธรรม (Feed their place of work is An equitable one) การรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนในการทำงานด้วยความยุติธรรม

Meyer et al. (1993) มีแนวคิดว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีกับองค์กรโดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวบุคคลนั้น องค์กรประกอบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เข้มแข็งและมั่นคง การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามความคาดหวังที่บุคคลตั้งไว้จะมีผลต่อความผูกพันและองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยคำนึงถึงการลงทุน การสะสม การทุ่มเทที่ได้อุทิศให้องค์กร การละทิ้งองค์กรไปอาจทำให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์ อีกทั้งมีทางเลือกอื่น ๆ จำกัดสำหรับตนเอง

3. ความยึดมั่นด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร เกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เน้นการจงรักภักดีที่มีองค์การของตนเอง การได้รับประโยชน์จากการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานและเกิดความรับผิดชอบและสำนึกที่จะตอบแทนองค์กร

แม้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรช่วยลดอัตราการลาออกลงได้ จะเห็นได้ว่าการเชื่อมโยงมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันด้านจิตใจเนื่องจากบุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรหรือผูกพันกับสิ่งที่มีอยู่ในองค์กร (Want) ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันด้านคงอยู่เนื่องจากบุคคลจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร (Need) และบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Ought) เนื่องจากบุคคลรู้สึกว่าควรอยู่ในองค์กรนั้น

นอกจากนั้น Dumham, Grube & Castacda (1994, p. 371) กล่าวสนับสนุน เมเยอร์ว่าความผูกพันด้านจิตใจเกิดจาก 4 ปัจจัย ได้แก่

1. คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experiences)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

สำหรับความผูกพันด้านคงอยู่ พัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือการลงทุนที่แต่ละบุคคลทำลงไปและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อความต้องการเรื่องค่าตอบแทนเพื่อแลกกับเวลา กำลังกายและสมองที่ลงทุนไป ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว สังคม วัฒนธรรมและการหล่อหลอมขององค์กร (Organizational Socialization) ตอนเริ่มเข้าสู่องค์กรทำให้บุคคลเชื่อถือและฝังใจ เช่น บุคคลที่รับการสั่งสอนให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคคลเหล่านี้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวคิดทางด้านพฤติกรรมมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอขององค์กร นั่นคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงาน มีความเต็มใจตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่คนผูกพันกับองค์กรและรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้าย พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งความเป็นสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรและกลัวการเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนทำงานในองค์กรมานานเช่น บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

นักวิชาการที่มีแนวคิดด้านพฤติกรรม ได้แก่

Greenberg & Baron (1993 อ้างใน Howard S.Becker) ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดพื้นฐานนี้คือ “Becker’s side-bets orientation” แนวคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลจากบุคคลได้เปรียบเทียบว่าหากบุคคลนั้นลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไร จากการที่บุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน (investment) โดย Becker เรียกว่า Side-bet อาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไปตลอด จนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสการไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น ดังนั้นบุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือนและบุคคลยังติดกับข้อเสียความมั่นคงในการงาน ถ้าบุคคลลาออกไปจากองค์กรก่อนที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จบำนาญหรือผลตอบแทนอื่น ต้องมีกำหนดเวลาที่ได้รับเท่ากับว่าการลงทุนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไม่คุ้มค่า ดังนั้นการที่บุคคลเข้า

ทำงานและเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าใดแสดงว่าบุคคลได้ทุ่มทุนในองค์การนั้นมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจะทวียิ่งขึ้นตามระยะเวลาและการตัดสินใจจากองค์การนั้นไปเป็นสิ่งที่ยากเพราะ หมาย ถึงผลประโยชน์ที่สูญเสียเพิ่มมากขึ้น

สรุปแนวคิดความผูกพันกับองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อ องค์การและผู้ร่วมงาน ในทางบวกแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การและเชื่อมั่นในค่านิยมและแนวทางการดำเนินงานขององค์การ มีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานและเสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อองค์การให้สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์พิทักษ์รักษาผลประโยชน์ และภาพพจน์ที่ดีขององค์การอย่างเต็มใจและ ปราศรณาทิจะเป็นสมาชิกขององค์การมีความรู้สึกมั่นคงที่อยู่กับองค์การนั้น

5.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการปฏิบัติงาน

5.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs theory)

จารูวรรณ รักษาวงศ์ (2549 อ้างใน Maslow.A.H, 1954) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Motivator theory) เป็นทฤษฎีสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการของ มนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความ ต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจและ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปสูงซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการด้านอาหาร น้ำที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ขนรักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ องค์การทุก แห่งมัก จะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security of safety needs)

หากความต้องการในขั้นต่อไปที่สูง คือ ความต้องการด้านปลอดภัยหรือความมั่นคง ต่าง ๆ ความต้องการด้านปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจาก อันตรายต่าง ๆ ที่เกิดกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นความต้องการ ความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongingness needs)

หลังจากได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วจะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความ ต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้เป็นความ ต้องการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or status needs)

ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเองตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization needs)

ความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงในทัศนะของตน

5.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ

สิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ธนวรรษ ตั้งสันททรัพย์ศิริ (2550, หน้า 174 – 175) กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two – factor Theory) ว่าทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950 – 1959 และช่วงแรกปี ค.ศ. 1960 – 1969 เซอร์ช เบอรัล (Two – factor theory) พบว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้นซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เรียบร้อยเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา จะอยู่รูปของการยกย่องชมเชยหรือในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายหรืองานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีตลอดเวลาเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมี 10 องค์ประกอบ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง การติดต่อระหว่าง บุคคลกับผู้ร่วมงานแสดงถึงความสัมพันธ์ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision – technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือมีความยุติธรรมในการบริหาร นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.8 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของคน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับงานของเขา

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

5.2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ของ J.Stacey Adam

ทฤษฎีความเสมอภาค เป็นทฤษฎีหนึ่งอธิบายถึงความพอใจในการทำงานไว้ในแง่การเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนลงแรงคือปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ คือรางวัลตอบแทนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ทฤษฎีความเสมอภาคชี้ให้เห็นว่าหากบุคคลหนึ่งได้รับรู้ถึงความขัดแย้งระหว่างจำนวนของผลตอบแทนที่พวกเขาได้รับกับกำลังความพยายามของเขา บุคคลจะถูกกระตุ้นให้ลดความพยายามจากความไม่พอใจ ในอัตราส่วนระหว่างความพยายามและผลตอบแทนและความขัดแย้งจะอ้างถึงความแตกต่างที่อยู่ระหว่างคนสองคนหรือมากกว่าสองคนขึ้นไป

5.2.4 ทฤษฎีความต้องการของ David McClelland (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และจิตยาพร เสมอใจ, 2547, หน้า 187 – 189 อ้างใน David McClelland et al, 1961, หน้า 99 – 112) เสนอทฤษฎีการจูงใจเรียกว่าทฤษฎีความต้องการ (Theory of needs) โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายหรืองานที่กำหนดไว้บุคคลที่มีความต้องการสำเร็จมักมีลักษณะดังนี้
 - 1.1 เป็นคนที่มีความรับผิดชอบเฉพาะตัว
 - 1.2 เป็นคนที่ทำให้เป้าหมายมีความยุ่งยากน้อยลง
 - 1.3 เป็นคนที่ต้องการข้อมูลป้อนกลับโดยทันที
 - 1.4 เป็นคนที่ปฏิบัติงานมานาน
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความผูกพันกับคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันมักปฏิบัติงานด้วยการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นมากและมีโอกาสได้รู้จักเพื่อนใหม่
3. ความต้องการอำนาจ (Need of power) เป็นความต้องการอิทธิพลเหนือกลุ่มและควบคุมคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งมีข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างดีและสามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติงานมีความอ่อนไหวต่อสภาพแวดล้อม

5.2.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 177 – 178) สรุปความรู้พื้นฐานไว้ดังนี้

ทฤษฎี X ตามทฤษฎีของแมคกรีเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะไม่ดี ดังนั้นคนทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบิดพริ้วได้จะทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานนั้น ๆ คนไม่ชอบทำงานถ้าให้คนทำงานต้องมีการบังคับควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ทำงานโดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความ

รับผิดชอบไม่กระตือรือร้นจะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง โดยรวมแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้าย คนมีความต้องการในด้านร่างกายเพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูงขึ้น ทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงข้ามทฤษฎี X ดังนี้ โดยทั่วไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงาน ถ้าได้งานที่ตนชอบทำงานที่ตนทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราปรารถนาที่จะทำแต่งงานใดทำเพราะถูกบังคับควบคุมคนอาจไม่ชอบทำงานนั้น ๆ ก็ได้ การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใดๆ ไม่ใช่วิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบให้รับผิดชอบในงานของเขา เขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ กล่าวได้ว่า คนชอบเปิดความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่ามากกว่าลักษณะของคน ไม่ได้มีคุณสมบัติเพียงด้านเดียว ถ้ามีการจัดการบริหารถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

ทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์ชี้ให้เห็นว่า มนุษย์รู้จักตนเองได้ถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตนเอง ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านจิตต่อบุคลากร ฝ่ายบริหารความสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนรวม

ความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอริเบอร์กและแมคกรีเกอร์นั้น ถ้ามองความต้องการในระดับต่ำ (lower-level needs) ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ อันได้แก่ ความต้องการด้านกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางสังคม อาจเปรียบได้กับปัจจัยต่ำ (hygiene factors) ในทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน นโยบายการบริหาร ขององค์กร การควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ถ้ามองความต้องการระดับสูง (higher-level needs) ของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการเคารพยกย่อง ความต้องการความสำเร็จ เสมือนปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) ตามความคิดของเฮอริเบอร์ก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องในผลงานความก้าวหน้าของลักษณะงานที่ทำ

ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์เปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริเบอร์กในลักษณะทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการ สมหวังในชีวิตมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากสังคม ในเรื่องของความ

รับผิดชอบต้องการควบคุมสั่งการด้วยตนเอง ฉะนั้นความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ และปัจจัยห้าของเฮอริเบอร์กสามารถใช้ข้อสมมติฐานเดียวกับทฤษฎีของแมคกรีเกอร์

ความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีทั้ง 3 ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในด้านการทำบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ เพื่อให้ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับที่น่าพอใจสำหรับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์สามารถใช้เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจให้สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของเฮอริเบอร์กเป็นแนวคิดให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพอใจในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 2 อย่างมีจุดประสงค์ต่าง กันจึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารเลือกส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ได้เหมาะสม

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ สามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาจะสามารถใช้ทฤษฎีนี้ ช่วยมองลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและเลือกแนวทางการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

จากทฤษฎีทั้ง 3 จะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ การในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้พื้นฐานความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก จึงค่อยจัดสิ่งสนองความต้องการนั้น ๆ โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้กลวิธีตลอดจนทักษะในการบริหารต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้หลักจิตวิทยา สมมติฐานในการทำงานของมนุษย์และหลักคุณธรรมนำมาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและบุคคล ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันนั้นเป็นปัจจัยทำให้บุคคลกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนซึ่งพฤติกรรมนั้น อาจเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ ทั้งนี้แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคคลจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ

6. ผลของความผูกพันกับองค์กร

Mathieu & Zajac (1990) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความตั้งใจจะลาออกจากงาน อัตราการเปลี่ยนงานและความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

Steers (1991) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร บรรลุความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์กร มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อยและมีความพยายามในการปฏิบัติงานในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับการเปลี่ยนงานนี้

Newstorm & Davis (1993) ได้เสนอตารางผลของความยึดมั่นผูกพันในองค์กรระดับต่าง ๆ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลของความยึดมั่นผูกพันในองค์การในระดับต่าง ๆ

ระดับความ ยึดมั่นผูกพัน	ผลของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหน้อยล้าเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การแสดงพฤติกรรมต่อต้าน - บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง
2. ระดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคลากรจะประนีประนอมระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดลง - องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้
3. ระดับสูง	- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	- บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดการปรับตัว และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรทำผิดกฎระเบียบ มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ศึกษาเพิ่มเติมว่าผลที่จะตามมาจากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมอย่างไร จากเอกสารที่ศึกษาพบว่าจะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน พบว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะมีการทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อย ผลการวิจัยพบว่าสมาชิกคนไหนมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะตั้งใจทำงานและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย (Porter, 1994, pp. 603 – 609)

2. ความคงอยู่ในองค์การ การมีความผูกพันในองค์การจะส่งผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ ไม่เปลี่ยนงาน โยกย้ายหรือลาออก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความตั้งใจ ที่จะลาออกน้อย

3. การขาดงาน ตามทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่ำจะขาดงานมากกว่า

แม้ว่าผลการวิจัยหลาย ๆ ฉบับจะมีได้พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความผูกพันกับองค์การกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของสมาชิก แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ เช่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการทำงานอื่น

จึงสามารถสรุปได้ว่าผลที่ได้รับจากความผูกพันกับองค์การ (Outcomes of organizational commitment) คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีความตั้งใจอยู่ในองค์การ มีความตั้งใจทำงานทำให้้องค์การสามารถคงรักษางานไว้ได้และการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

7. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ จากแนวคิดของ จารูวรรณ รักษาวงศ์ (2549, หน้า 23 อ้างถึง Steers, 1977) ได้เสนอแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedent of commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพัน (Outcome of commitment)

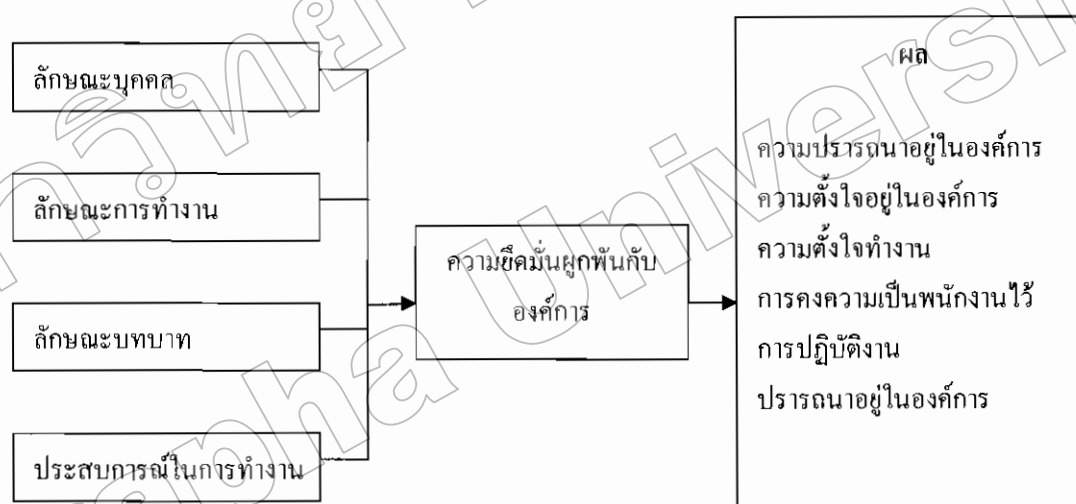
องค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาทำงานในองค์การ ความต้องการประสบความสำเร็จและระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของคน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสร้างสรรค์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experiences) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้ที่กว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เจตคติ เพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

นอกจากนี้เชื่อว่าความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ยังมีอิทธิพลต่อการขาดงานความเฉื่อยชาและการเปลี่ยนงาน



ภาพที่ 4 แบบจำลองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของ Mowday, Porter & Steers

Greeberk and other (1993) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ดังนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ความต้องการความสำเร็จและระดับการศึกษา 2) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์กันในการทำงาน และเอกลักษณ์ของงาน 3) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะต่อองค์กร การพึงพาองค์กร ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้ทำงานที่ตนต้องการ

นอกจากนี้งานวิจัยของ Mathien & Farr (1991, pp. 171-194) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิเคราะห์อภิมาน (meta analysis) งานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ อายุและขนาดขององค์กร ผลลัพธ์จากการมีความผูกพัน (outcomes of commitment) ได้แก่

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ความเอาใจใส่ในงาน
3. การเพิ่มความพยายาม
4. ความปรารถนาจะอยู่กับองค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในการดำเนินงานขององค์กรไว้เป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ตามแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (1982) เนื่องจากการจัดกลุ่มของตัวแปรอิสระที่เป็นระบบและชัดเจน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ได้แก่

1.1 อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานและความผูกพันกับองค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มักมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลงและคนที่มียู่มากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปและสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลง เมื่อคนมีอายุมากขึ้นคนจึงยังคงอยู่กับองค์กรมากขึ้นและทำให้เขามีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย จากการศึกษาของ Fain (1993 อ้างถึงใน อมร สุวรรณนิมิต, 2546) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรและจากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอายุที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร

1.2 ระดับการศึกษา มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงตัวแปรด้านการศึกษาว่าความแตกต่างของระดับการศึกษาจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงลบหรือผกผันต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษา

น้อยกว่า การศึกษาของ Grusky (1996, pp. 488 – 504) ได้ทำการวิจัยกลุ่มผู้จัดการบริษัท ชื่อ United Utility Corporation จำนวน 1,648 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้จัดการที่มีการศึกษาระดับต่ำจะ ความผูกพันกับบริษัทมากกว่าผู้จัดการที่มีการศึกษาสูง ซึ่งในประเทศไทยได้มีการศึกษาในด้านนี้ ดังการศึกษาของ สมใจ คำนศิริสมบุรณ์และวศิณี บุรกีจ (2548, บทคัดย่อ) ศิวพร เกิดกฤษฎานนท์, นวพร เอื้อวงศ์อภิชาติ และธเนศ วชิราการสกุล (2548, บทคัดย่อ)

1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการในระยะเวลาในการทำงานเป็นตัวแปรต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากผลการวิจัยพบว่าระยะในการทำงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่วนใหญ่พบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรนานจะมีระดับความผูกพันมากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า เนื่องจากระยะเวลาที่บุคคลทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งเพราะบุคคลต้องเสียสละกำลังการ กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะ ความรู้ ความชำนาญในงานนั้น ๆ ตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่นการได้เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน บำนาญ ดังนั้นบุคคลที่ปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น Wislon & Laschinger (1994) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สิริพงศ์ นวสกุล ธนนนท์ (2548, บทคัดย่อ) ผลวิจัยของศิวพร เกิดกฤษฎานนท์ และเพื่อน (2548, บทคัดย่อ) และสวรัตน์ สวธนไพบุลย์ (2548, บทคัดย่อ) แต่มีผลการวิจัยสรุปออกมาว่าไม่มีความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานต่อความผูกพันเช่น ผลวิจัยของสมใจ คำนศิริสมบุรณ์, วศิณี บุรกีจ (2548, หน้า 94)

1.4 ตำแหน่งหน้าที่ เสมือนการลงทุนในองค์กรเพราะตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะได้รับผลประโยชน์จากองค์กรที่แตกต่างกัน เช่นมีค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกันและในตำแหน่งเดียว ถ้าอยู่ในองค์กรที่ต่างกันอาจจะได้รับผลประโยชน์ที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน จากการศึกษาของ Azhar Hj.Ahmas. (2003), Fjortoft (1993 อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพราหมณ์, 2546) พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรสูงซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิวพร เกิดกฤษฎานนท์ (2548, บทคัดย่อ) แต่มีผลการวิจัยออกมาว่าไม่มีความแตกต่างของตำแหน่งงานต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สมชื่น นาคพลั้ง และเพื่อน (2547, บทคัดย่อ) สมใจ คำนศิริสมบุรณ์ และเพื่อน (2548, บทคัดย่อ)

2. ลักษณะองค์กร ได้จากการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ลักษณะองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้า หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลที่จะชี้แนะ สั่งการ อำนาจ การ จัดลำดับขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก

กลุ่มหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจเพื่อมุ่งไปที่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ Schein (1992, p. 2) และภาวะผู้นำยังเป็นกระบวนการในการสร้างจิตสำนึก สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อกลุ่มให้เข้าใจตรงกันทำงานร่วมกัน ความกระตือรือร้นที่ชัดเจนซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มและองค์การ Drath & Palus (1994, p. 4) จากการศึกษาของ Thompson (1990, p. 1472 – A, Cheng, 1990, p. 3424 – A, McNeese & Kathryn, 1991, p. 1968 – A, Everett, 1992, p. 2766 – A) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความน่าเชื่อถือขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถสร้างความรู้สึที่มั่นคงแก่สมาชิก หรือสร้างความรู้สึที่เชื่อถือต่อองค์การ ได้ ซึ่งจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความต้องการร่วมปฏิบัติงานในองค์การ จากการศึกษาของจันทนา ศิริวัฒน์ (2548) และสุภัทรา เจริญสูงเนิน(2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ประสบการณ์การทำงานด้านความน่าเชื่อถือขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวก นักวิชาการหลายท่านเห็นว่าความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน หากสมาชิกเห็นว่าหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาจะถูกไล่ออกอย่างไม่ชอบธรรมเมื่อใดก็จะมีผลทำให้สมาชิกไม่รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์การและขาดความผูกพันต่อองค์การ

2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง องค์การที่อาจารย์ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาและร่วมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยจากผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kreitzer (1991, pp. 5809 – B) ที่ว่าพยาบาลต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางคลินิกและการบริหาร มีการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์การ

3. ลักษณะงาน ได้จากการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ ได้แก่

3.1 งานที่มีความเป็นอิสระ หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการดำเนินงานและ

กำหนดเวลา วิธีการปฏิบัติในการทำงานจะเป็นการทำให้บุคคลเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบ ต่อผลงานที่เกิดขึ้น และงานที่มีความอิสระจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและรู้สึกรว่าตนเอง ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมา เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับการศึกษาของปกาดา ดันตรวงค์กุล (2551) และภัทราภรณ์ พัตรสงวน (2548) พบว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 งานที่มีความเฉพาะเจาะจงของงาน หมายถึง ลักษณะงานนั้นที่บุคคลได้ใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีลักษณะไม่จำเจ การใช้เทคโนโลยีพิเศษ จึงเป็นงานที่มีเอกลักษณ์ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ดีและกระตุ้นให้บุคคลมีความสนใจในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงานเป็นแรงส่งเสริมภาพพจน์ของบุคคลก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของนารินทร์ สกุตสิทธิ์ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดตราด พบว่า ลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.3 งานที่มีความท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการงานนั้นมีความท้าทายสูง ก็จะแสดงความสนใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถของตนเองเมื่องานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับการศึกษาของศิริพงศ์ นวสกุลธนนท์ (2549) พบว่า บุคคลที่เห็นว่าการงานของตนเองมีความท้าทายสูงมีแนวโน้มว่าความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3.4 งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลได้ลงทุนกำลังกาย กำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงข้อมูลความชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประเมินผลงานและการ ประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบถึงความสามารถของตนและเพื่ออำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนมีผลทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่างานที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับการศึกษาของปกาดา ดันตรวงค์กุล (2551) และภัทราภรณ์ พัตรสงวน (2548) ระบุผลการป้อนกลับของงานเป็นปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้จากการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยต่างๆ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ได้แก่

4.1 ความสำคัญของตนเองในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรที่ได้รับการยกย่อง การยอมรับและให้ความสำคัญจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน Paul. R. Bernthai (2003) กล่าวว่า พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อเขาพบว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร มีสิ่งจูงใจในการทำงานได้รับการสนับสนุนที่ดีและปฏิบัติงานในสถานที่ เครื่องมือพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพ Buchanan (1974) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กรเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่บุคคลทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กรทำให้บุคคลรู้สึกว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญได้ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการทำงานของเขามีคุณค่า การตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลต่อองค์กรเป็นการสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร ด้านความมีคุณค่าในตนเอง (self-esteem) สอดคล้องกับการศึกษาของวิจิตร เชื้อมสุวรรณ (2550) และภัทราภรณ์ พัตรสงวน (2548) พบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคคลมีปัญหา บุคคลมีความไว้วางใจในองค์กรสูงก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก การที่บุคคลรับรู้ความผูกพันต่อองค์กรมีต่อตนเองเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าองค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ รับรู้ว่าจะให้พร้อมที่จะให้และช่วยเหลือเมื่อบุคคลเกิดปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของสันฤทัย ลิ้มวีระพันธ์ (2550) สิริพงศ์ นวสกุลธนนท์ (2549) และจันทนา ศิริวัฒน์ (2548) พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กรและองค์กรเป็นที่พึ่งพิง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆและผู้บังคับบัญชา ในลักษณะที่เป็นมิตรปรึกษาหารือกันได้หรือมีความรู้สึกห่างเหินเป็นศัตรูกัน สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร โดพัฒนกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชามีส่วนร่วมในการพัฒนาการพยาบาลโดยรวมระดับปานกลาง

4.4 ทัศนคติของกลุ่มในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร เช่น การมีโอกาสเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศองค์กรที่ดีทำให้บุคคลรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อ

โครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในองค์กร มีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือกัน Steers (1977, p. 48) แต่จากการศึกษาของจันทนา ศิริวัฒน์ (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูอนุบาลร่มไม้ พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติของกลุ่มในองค์กร มีความแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหัวข้อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก โดยพิจารณาใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยของ Mowday, Porter & Steers (1982) โดยใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน กำหนดตัวแปรตามมีองค์ประกอบ 3 ลักษณะของฟอร์เตอร์และคณะ (1974) ได้แก่ มีความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่จะทำประโยชน์ให้องค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์การ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นตัวแปรตาม มีดังนี้

ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อมั่นตระหนักและยอมรับเป้าหมายขององค์การ Luthans (1992, p. 124) citing Mowday et al. (1982, p. 224) อริยาพร กาญจนวัฒน์, 2549 อ้างถึงใน Buchanan, (1974, p. 533) ให้นิยามว่า เป็นความรู้สึกศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์การ โดยจะปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งพรณี ศิริวุฒิ (2548 อ้างถึงใน Sheldon, 1971, p.143) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์การและจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน นอกจากนั้น Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน อรรพรรณ อยู่คง, 2546, หน้า 14) กล่าวเสริมว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีบรรทัดฐานและค่านิยมเป็นของตนเอง และสอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเช่นกันซึ่ง Steers (1997, p. 47 อ้างถึงใน มงคล ปันดี, 2547) กล่าวย่ำว่าความเชื่อและค่านิยมดังกล่าวเป็นความรู้สึกของบุคคลที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ความรู้สึกนี้มุ่งเน้นไปที่ความเต็มใจของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วทำให้เข้าใจได้ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และในทำนองเดียวกันกับอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก ที่มีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมที่จะแสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของวิทยาลัยที่ตนปฏิบัติงาน ตั้งใจและเต็มใจศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ความเต็มใจปฏิบัติงานที่จะทำประโยชน์ในองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ ยินดีจะใช้พลังงาน ความศรัทธาเพื่อทำงานให้กับองค์กรเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน ฐานะคุณลักษณะ บรรจงแก้ว (2548 อ้างถึงใน Buchanan, 1974) ให้แนวคิดที่ว่าความ พยายามนั้นเป็นสถานะที่แสดงให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น แสดงให้เห็นพฤติกรรมการทำงานโดยบุคคลจะมีความพยายามปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กร เช่น การทำงานตามเวลา การพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มเวลา การไม่ยอมจะมาทำงาน สายกว่าปกติตามเงื่อนไขขององค์กร ตลอดจนการแสดงพฤติกรรมการทำงานให้กับองค์กร ด้วย การไม่ยอมลา ออกจากองค์กร สอดคล้องกับ Mottaz (1989, p. 145) กล่าวว่า ความพยายามนั้น เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่องค์กรให้รางวัลหรือเงินแก่บุคคล และบุคคลได้ตอบแทนด้วยการปฏิบัติตามให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างทุ่มเท หากบุคคลใดขาด ความเต็มใจและความพยายามที่จะทำงานให้องค์กรแล้วจะเกิดผลเสียอย่างใหญ่หลวงต่อองค์กร คือบุคคลอาจจะลาออกจากองค์กรหรือมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์กรอื่น บุคคลจะทำงาน ด้วยความไม่เต็มใจและพึงพอใจจะไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน นับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากร ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการ ตลอดจนบรรยากาศในองค์กร ทำให้บุคคลขาดอรรถาธิบายที่ดีต่อ กันในการทำงานและองค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเนื่องจากขาดบุคลากร ปฏิบัติงาน Allen & Meyer (1990) มีแนวคิดที่ว่าความเต็มใจที่อุทิศตนให้กับองค์กรนั้น เป็นผลมา จากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมคือ เมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลจะรู้สึก ว่าเป็นพันธะและความเหมาะสมที่จะปฏิบัติตามต่อองค์กร โดยพยายามทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่ใน องค์กรเป็นไปตามกฎเกณฑ์ขององค์กร

จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงถึงความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและทำนองเดียวกันอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิ รินคร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนด้วยความสมัครใจและพึงพอใจเพื่อปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ของคนให้ บรรลุเป้าหมาย

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาสถานภาพที่เป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการและยึดมั่นอย่างยิ่งที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร Luthan (1992, p. 124 citing Mowday et al, 1982, p. 224 อ้างถึงใน อริยาพร กาญจนวัฒน์, 2549) อธิบายว่าเป็นความรู้สึกของ บุคคลที่ต้องการอยู่ในองค์กร เพื่อจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะแรงจูงใจในด้านใด ๆ เช่น เพิ่ม

ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน ความต้องการมีฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เช่นเดียวกับนาร์ตัน สกูลสกีธ (2549 อ้างถึงใน Buchanan, 1974, p. 533) ให้ความเห็นว่า ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นเพราะบุคคลมีความรู้สึกผูกพันและมีความเลื่อมใสศรัทธาจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Christopher (1993, p. 173 อ้างถึงใน ญาณิศา ลิ้มรัตน์, 2547) ว่าเป็นความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่ในองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่แสดงสภาพถึงความจงรักภักดีและเลื่อมใสศรัทธา โดยอาศัยปทัสถานขององค์กรทำให้เกิดความผูกพัน ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้ การที่บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับ เนื่องจากองค์กรเห็นความสำคัญของตน บุคคลจะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการ ในการได้รับการยกย่องและการสรรเสริญ สำหรับความรู้สึกได้เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นความรู้สึกว่าตนเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีคุณค่าสำหรับองค์กร เช่นเดียวกับองค์กรก็จะมีคุณค่าและความหมายสำหรับตน การปรารถนาเป็นสมาชิกไปนาน ๆ เป็นความพึงพอใจที่ต่อเนื่องกันมาจะได้รับประโยชน์ ได้แก่ ได้รางวัลมากขึ้น มีเพื่อนร่วมงาน Christopher (1993, p. 212) ได้ค้นพบว่า ความปรารถนาที่อยู่กับองค์กรสามารถให้มีมากขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล

จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และในทำนองเดียวกันอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือ ต้องมีความต้องการอย่างมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของวิทยาลัยฯ ที่ตนปฏิบัติงานอยู่อย่างศรัทธาจงรักภักดี เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศ

ปภาดา ดันตรรงค์กุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก กล่าวคือ มีความคิดเห็นเรื่องความมีอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านความหลากหลาย

หลายของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือมีความคิดเห็นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหาร ค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือก และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านความผูกพันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความปรารถนาการคงสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันพนักงาน บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันในระดับมากได้แก่ ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ส่วนในข้อที่พนักงานพร้อมจะเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นทันทีที่มีโอกาสมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานพนักงานบริการ ลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรมีสัมพันธ์ภาพในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสำคัญของตนเองต่อการกับด้านความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางและด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นภารินทร์ ปาระบบ (2550) ศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพระเพลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพระเพลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายพระเพลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ทำงานมากและประสบการณ์ทำงานน้อยมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

นิพนธ์ พุทธสุวรรณ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทโตเออีโนแอด จำกัด ผลวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทโตเออีโนแอด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรอื่นเนื่องจากอารมณ์และหน้าที่กับความพยายามในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันอื่นเนื่องมาจากการลงทุน มีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างไรก็ตามไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสม่ำเสมอในการทำงานทั้งนี้อาจเนื่องจากผลของกฎระเบียบ สวัสดิการรับส่งของบริษัทและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความสม่ำเสมอในการทำงาน

นพวรรณ ยุติธรรม (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักมั่นคงและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้สึกรักมั่นคงในงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความแตกต่างกันในอายุงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความแตกต่างกันระหว่างตำแหน่งงาน ด้านผลประโยชน์ของงานมีความแตกต่างกันระหว่างลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการและ

ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานมีความแตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงานมีความแตกต่างกันระหว่างเงินเดือน

ธิติมา สุขชม (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร ศึกษาพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร ศึกษาพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตนและด้านความภักดี ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร ศึกษาพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมเมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตนและด้านความภักดีเช่นเดียวกันทุกตัวแปร ครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร ศึกษาพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพัน และด้านความภักดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สันต์ฤทัย ถิ่นวิรัตน์ (2550) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่พึงพาได้ (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัทระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงคือความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 3.62

ณฐ อัมรานนท์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และด้านความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่าด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญชกร ชัยนภัสกร (2550) ศึกษาการรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก องค์กรของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับสูง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและความเป็นกลุ่มนิยมในระดับสูง ความเป็นปัจเจกนิยมในระดับต่ำความเป็นชายและความเป็นหญิงอยู่ในระดับปานกลางโดยมิติที่สมาชิกองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงที่สุดคือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจส่วนมิติที่สมาชิกองค์กรมีรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่ำที่สุดคือ ความเป็นปัจเจกนิยมความผูกพันองค์กรของสมาชิกองค์กรของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันรายด้านพบว่าสมาชิกองค์กรมีความผูกพันองค์กร ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติในระดับปานกลาง สมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า สมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันและสมาชิกองค์กรที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีอายุ 41- 50 ปี สมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า สมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมต่ำกว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพโสดสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรส สมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติแตกต่างกัน สมาชิกองค์กรที่มีระดับงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า สมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 1-4 ปี มีความผูกพันองค์กร ด้านพฤติกรรมสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 5-9 ปี และสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 1- 4 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติต่ำกว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 5-9 ปี การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และความเป็นปัจเจกนิยมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเป็นกลุ่มนิยมชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยิ่งยศ กำพล (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น พบว่า บุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องการยอมรับนับถือมากที่สุดเหมือนกัน ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมากที่สุดเหมือนกัน วิศวกรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุนสูงกว่าด้านปัจจัยจูงใจเหมือนกัน ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละเรื่องของวิศวกรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่นด้านปัจจัยจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านปัจจัยเกื้อหนุนมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า มีเพียงเรื่องเดียวที่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุงานและรายได้ต่างกัน 4 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เสาวณี สุทธิวาริ (2549) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงและปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด ส่วนรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่น ผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริพงศ์ นวสุกฤษนนท์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับความรู้สึกรักของครูต่อลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนและสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส กลุ่มสมรส กลุ่มโสดและกลุ่มหม้ายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มหย่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียน เมื่อพิจารณาร่วมกัน 3 ปัจจัยโดย

การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวแปร 6 ตัว ที่สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนได้ร้อยละ 52.60 เรียงลำดับตามอิทธิพลตัวแปรด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทายลักษณะงานที่มีความสำคัญเจตคติของผู้ร่วมงานของโรงเรียน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ไพรัช บุญทศ (2551) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของทันตภิบาลประจำหน่วยบริการปฐมภูมิภาคกลาง พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของทันตภิบาลประจำหน่วยบริการปฐมภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของทันตภิบาลประจำหน่วยบริการปฐมภูมิ มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาริต รื่นเรใจ (2549) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตามความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมได้ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตพิสัย ความเชื่อระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน

นาริรัตน์ สกุลสิทธิ์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้าโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความชัดเจนของงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความท้าทายการมีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ความสำคัญของตนเองในองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทัศนคติของกลุ่มในองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อริยาพร กาญจนวัฒน์ (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ พบว่าความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวข้องพันและด้านความภักดี ส่วนความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวม เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและประเภทของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวข้องพัน ด้านการแสดงตนและด้านความภักดี เช่นเดียวกันทุกตัวแปร ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวม ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวข้องพัน ด้านการแสดงตน ด้านความภักดีและความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวม ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เรียงตามอันดับดังนี้ด้านการแสดงตน ด้านความภักดีและด้านการมีความเกี่ยวข้องพัน ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และประเภทของงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวข้องพันและด้านความภักดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Fjortoft (1993, p. 26) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัยของผู้สอนในมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ พบว่า ผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า และยังพบว่าการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะ สมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์การได้เช่นเดียวกัน หากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้ผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

Kraeger (1993, p. 1701 - A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันในการสอนของอาจารย์ พบว่า การมีเสรีภาพทางวิชาการทำให้เกิดความผูกพันในการสอน พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหาร การแต่งตั้งบุคคลากร การทดลองงาน และการให้ออกจากงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์

Vogel (1994, p. 30 - A) ศึกษาถึงความผูกพันในการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนอิลลินอยส์ พบว่ากฎระเบียบของสถาบันและบรรยากาศในสถาบันมีผลต่อความผูกพันในการสอนและความผูกพันต่อองค์การ

Brooks & Anson (1991, pp. 53-64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการเปลี่ยนอาชีพโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำนายความผูกพัน 5 ตัวแปร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1536 คนจากกองอากาศยาน พบว่า ตัวทำนายที่มีผลต่อความผูกพันอันดับหนึ่งคือความล้มเหลวส่วนตัวในการบริหาร อันดับสอง คือความสามัคคีในทีมงานอันดับสาม คือความท้าทายในอาชีพ ส่วนอันดับสี่ คือพฤติกรรมของหัวหน้างานและอันดับสุดท้ายที่มีผลต่อความผูกพัน คือ บรรยากาศ

Al-Hajri (1995, p. 3007-A) ได้ศึกษาลักษณะงาน ความพอใจในงาน ค่านิยมที่เกี่ยวข้องในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

Adams (1991, p. 1448-B) ได้ศึกษารูปแบบความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาลบางประการ ในโรงพยาบาลทางตะวันตกเฉียงใต้จำนวน 143 คนที่ทำงานเต็มเวลา โดยศึกษาผลกระทบจากความเครียดของงาน บทบาททางเพศ ความมั่นคงในตำแหน่ง ความพอใจในงานและสิ่งสำคัญที่สุดคือความผูกพันต่อหน่วยงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน ประกอบด้วยตำแหน่งและความพอใจในงานทั้งด้านนโยบายของหน่วยงานและค่าจ้าง

Tong (1993, p. 3290 – A) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงานและต่อวิชาชีพพยาบาลในสังกัดโปร ของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ผลวิจัยปรากฏว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชนมีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันในหน่วยงาน สำหรับด้านตัวแปรเกี่ยวกับ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่าระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด และยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ตำแหน่งและความผูกพันต่อหน่วยงาน ความพอใจในงานพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นตัวทำนายการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะส่วนบุคคล เจตคติที่มีต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารงานบุคลากรในองค์กร องค์กรจำเป็นจะต้องสร้างและพัฒนาความผูกพันให้เกิดขึ้น และคงอยู่ต่อไปในองค์กร