

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการ
ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ซึ่งมี
รายละเอียดดังนี้

1. ความหมาย และองค์ประกอบขององค์การ
2. ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
3. ผลของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ
4. ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันกับองค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย และองค์ประกอบขององค์การ

1. ความหมายขององค์การ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของคำว่า องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่ม
บุคคลหรือกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่
กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง อาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล
หน่วยงานของเอกชนเช่นบริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศเช่นองค์การ
สหประชาชาติ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2550, หน้า 25) กล่าวว่าองค์การ
(Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างหรือเป็น
กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

Bovee (1993) ให้ความหมายว่าองค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้
โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

Gibson et al. (1994) ให้ความหมายขององค์การว่า เป็นหน่วยที่มีการประสานงานกัน
โดยประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปความหมายขององค์การว่า เป็นหน่วยงานหรือสถานที่รวมใน
การทำงานซึ่งมีปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ผู้มีความรู้ ความสามารถ ความถนัดที่
แตกต่างกันมารวมกันและมีความผูกพันกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการดำเนินงานเพื่อสนอง

ความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิก ทั้งนี้องค์การจะดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. องค์ประกอบขององค์การ สมชัย ศรีสุทธิยากร (2554 หน้า 3 - 4)

2.1 จุดมุ่งหมายขององค์การ (Organization goal) หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหารที่องค์การต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์การธุรกิจมีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ขณะเดียวกันต้องการแสวงหากำไรและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน โรงพยาบาลชุมชนมีจุดมุ่งหมายการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ในขณะเดียวกันก็ต้องการให้องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้ารวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม

จุดมุ่งหมายขององค์การเป็นตัวจูงใจให้บุคลากรมาทำงานร่วมกัน โดยรวมมีความสำคัญเพราะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์การให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคตและมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์การจึงส่งผลและจำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้าง รวมทั้งกระบวนการทำงานขององค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.2 โครงสร้างขององค์การ (Organization structure) เป็นระบบของงานการรายงานและความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์การนั้น ๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์การ นอกจากเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นภาคหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสารและกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์การอีกด้วย การมองโครงสร้างขององค์การพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การนั่นเอง (Organization chart) โครงสร้างขององค์การประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ประการแรก โครงสร้างมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ประการที่สอง โครงสร้างต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การเกี่ยวข้องกันมากเท่าใดการประสานงานระหว่างฝ่ายยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

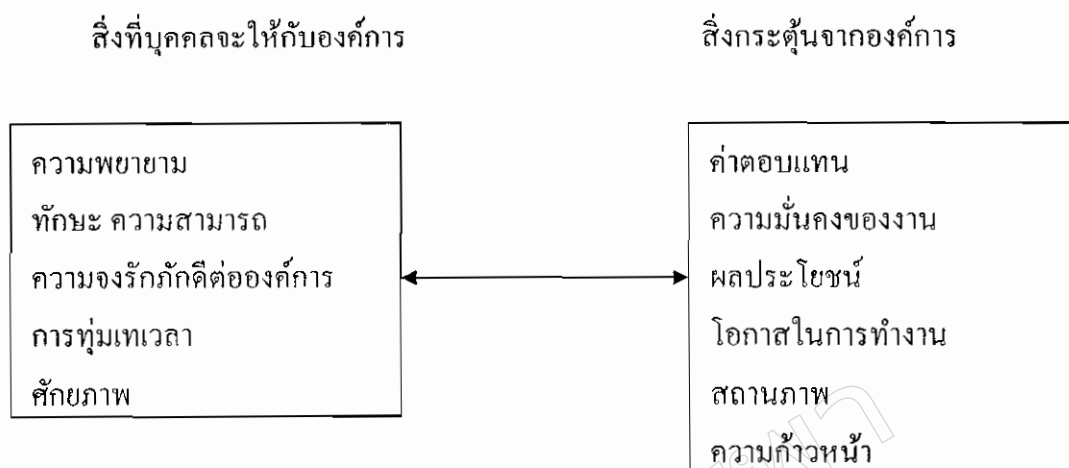
ทั้งนี้การจัดโครงสร้างองค์การมีวัตถุประสงค์ เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงานของบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้ทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างขององค์การที่ดีจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันประสานงานกันและเชื่อมต่องานกันได้ดี สำหรับโรงพยาบาลชุมชนนับเป็นองค์การที่จำเป็นต้องอาศัยการร่วมมือประสานงานกันสูง เนื่องจาก

บุคลากรมีความหลากหลาย ทั้งบุคลากรระดับวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนและวิชาการ ทำให้ยังจำเป็นต้องออกแบบโครงสร้างองค์การให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีทักษะความสามารถและบทบาทหน้าที่แตกต่างกันสามารถทำงานประสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามโครงสร้างองค์การที่ออกแบบไว้ ตั้งแต่เริ่มแรกสามารถมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีความจำเป็น ซึ่ง Leatt, Shortell and Kimberly (1988 หน้า 119) ระบุว่าสถานการณ์ที่ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ คือ

1. เมื่อองค์การเผชิญกับปัญหาที่สำคัญ เช่น ผลจากการตรวจรับรองคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก และคณะกรรมการ พบว่า การทำงานยังไม่ได้คุณภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์การที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ฝ่ายงานหรือทั้งองค์การ
2. เมื่อองค์การมีการบริการใหม่ที่ได้ถูกกำหนดให้เป็นพันธกิจขององค์การ เช่น โรงพยาบาลกำหนดพันธกิจการจัดบริการด้านสุขภาพเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม จึงต้องมีการศึกษาถึงความต้องการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดบริการด้านสุขภาพที่ความต้องการของชุมชนและสังคม
3. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร โดยเฉพาะการเปลี่ยนผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การใหม่ มีการโอนย้ายและเกษียณ โดย เฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาล จึงทำให้เป็นโอกาสที่ทำการทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การใหม่เพราะผู้บริหารคนใหม่ มักมีมุมมองที่แตกต่างจากคนเดิมและอาจริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้ต้องปรับโครงสร้างองค์การ

2.3 บุคคล ในแต่ละองค์การย่อมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือบุคคลจะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลาและศักยภาพ ในขณะที่ตัวบุคคลก็คาดหวังจากองค์การว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ดังภาพที่ 2 Leatt, Shortell and Kimberly (1988 หน้า 230)



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

ถ้าทั้งบุคคลและองค์กรต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลชุมชนจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว โดยเมื่อใดที่ผู้บริหารคาดหวังคุณค่าและการทุ่มเทในงานจากบุคลากร ผู้บริหารจะต้องให้สิ่งกระตุ้นอย่างเหมาะสมแก่บุคลากรในทางกลับกันด้วย

2.4 สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization environment) หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จิรศักดิ์ จิยะนันท์ และคณะ, 2542, หน้า 55 - 75)

2.4.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์กร ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยีสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ตัวอย่างสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงพยาบาล เช่น ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการแพทย์ การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การคุ้มครองผู้บริโภคที่เพิ่มมากขึ้น ความต้องการทางด้านสุขภาพของสังคมวัฒนธรรมแบบสังคมเมือง ที่ทำให้ปัญหาสุขภาพของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

2.4.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานองค์กร (Task environment) เป็น สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร และการดำเนินงานขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

2.4.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นแรงผลักดันภายในที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานขององค์กร ได้แก่

2.4.3.1 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลซึ่งนับว่ามีอิทธิพลต่อการบริหารงาน

2.4.3.2 คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหาร

2.4.3.3 ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและความจงรักภักดีต่อ

องค์กรของบุคลากรระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะดำเนินงานได้บรรลุสำเร็จ ดังนั้นโรงพยาบาลชุมชนจึงนับเป็นองค์กรประเภทหนึ่งซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง บุคคลและสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของผู้บริหารองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ

ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

1. ความหมายความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

Eisenberger, Fasolo, and LaMastro (1990) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กร และผลที่ตามมาคือ ความอดทนของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

Newston and Keith (1993) นิยามความยึดมั่นผูกพันในองค์กรว่า เป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรที่เป็นระดับความต่อเนื่องกับองค์กรในการปฏิบัติงาน เหมือนกับเป็นความเข้มข้นของแรงดึงดูดต่อเป้าหมายอื่น ๆ เป็นความเต็มใจของบุคลากรที่อยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อในการกิจและเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง จะเห็นว่าความผูกพันมีขอบเขตที่กว้างมากกว่าความจงรักภักดีที่มีอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรต่อองค์กร เป็นความผูกพันยึดเหนี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม นโยบายขององค์กร และลคยัตราการลาออกของบุคลากรลงได้

Meyer and Allen (1993) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้องค์การเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร นั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ

Nelson and Quick (1997) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในองค์กรว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่ชี้ให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกับองค์กรอย่างแรงกล้า โดยจำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ความยึดมั่นผูกพันในลักษณะที่เป็นความปรารถนาของตนเอง 2) ความยึดมั่นผูกพัน

ในองค์การในลักษณะต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ในองค์การ เพราะว่าการออกจากองค์การอาจหมายถึงการสูญเสียสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ซึ่งไม่สามารถหาทดแทนได้

นันทภัทร อักษรคิษฐ์ (2550) ซึ่งสอดคล้องกับความรู้สึกและความเชื่อของผู้ตามที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมกับองค์การ สนับสนุนการดำเนินงาน ผลผลิตขององค์การ รวมถึงเป้าหมายขององค์การ และต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป

อุษณีย์ จันทร์อำรุง (2550) อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การไม่คิดละทิ้งไปจากองค์การ

มณฑา เกษตรศิลป์ชัย (2551) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยผู้ตามที่มีความยึดมั่นต่อองค์การจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

กล่าวโดยสรุปว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ หมายถึง ความรู้สึก พฤติกรรม ทักษะคติของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนที่แสดงถึงความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้องค์การเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยบุคลากรรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การนั้น ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การ นั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

Schalk and Freese (1997, pp. 107 - 121) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การขึ้นใหม่ที่แตกต่างจากแนวคิดเดิมคือ มองความผูกพันและความจงรักภักดีในองค์การเป็นเรื่องผลตอบแทนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในขณะที่ชาลค์และฟรีส ศึกษาว่าความยึดมั่นผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเกิดจากข้อตกลงร่วมกันที่ได้ประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย (win - win agreement) ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงความรับผิดชอบ ความเข้าใจร่วมกันโดยมีเงื่อนไขความต้องการและความคาดหวังที่เหมาะสมของทั้งสองฝ่าย อันนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ

Champoux (2000, pp. 75 - 96) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางจิตวิทยา 3 อย่างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์คือ

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

จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการรับรู้ บุคลิกภาพและทักษะคติเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่กำหนดความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

เสมอ และตัวแปรด้านบุคคลที่มีผลเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน และทำให้มนุษย์มีการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน

Miner (1992, p. 124) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การแบ่งเป็น 2 แนวคิดได้แก่

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การ คือ การที่สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและยอมรับเป้าหมาย มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป เพื่อช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ ยังมีนักวิชาการกลุ่มนี้ได้แก่ Brewer and Lock (1995, p.21) มีแนวคิดว่าคุณลักษณะที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ มี 7 ลักษณะดังนี้

1.1 การมีความเห็นพ้องกับองค์การ (Identity with their organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์การจะก่อเกิดทัศนคติในเชิงบวก และมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

1.2 ความเชื่อมั่นในองค์การ (Trust management) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์การว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อสร้างสรรคงานให้กับองค์การ การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

1.3 การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show a Willingness to invest effort) เป็นลักษณะบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงาน และปกป้ององค์การไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

1.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in decision making) เป็นลักษณะของบุคคลที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือการแก้ปัญหาในงาน

1.5 ความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feed positive about work) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

1.6 การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์การ (Voice concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์การ

1.7 ความรู้สึกที่องค์การนั้นเป็นองค์การที่ยุติธรรม (Feed their place of work is An equitable one) การรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนในการทำงานด้วยความยุติธรรม

Meyer and Allen (1993) มีแนวคิดว่าคุณลักษณะความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีกับองค์การโดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวบุคคลนั้น องค์การประกอบความยึดมั่นผูกพันในองค์การมี 3 ด้าน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เข้มแข็งและมั่นคง การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามความคาดหวังที่บุคคลตั้งไว้จะมีผลต่อความผูกพันและองค์การ

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยคำนึงถึงการลงทุน การสะสม การทุ่มเทที่ได้อุทิศให้้องค์การ การละทิ้งองค์การไปอาจทำให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์ อีกทั้งมีทางเลือกอื่น ๆ จำกัสำหรับตนเอง

3. ความยึดมั่นด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ที่มีต่อองค์การ เกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การที่เน้นการจงรักภักดีที่มีองค์การของตนเอง การได้รับประโยชน์จากการได้รับค่าใช้จายในการฝึกอบรมต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานและเกิดความรับผิดชอบและสำนึกที่จะตอบแทนองค์การ

นอกจากนั้น Dumham, Grube and Castaeda (1994, p. 371) กล่าวว่าสนับสนุน เมเยอร์ว่าความผูกพันด้านจิตใจเกิดจาก 4 ปัจจัย ได้แก่

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

สำหรับความยึดมั่นผูกพันด้านคงอยู่พัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือการลงทุนที่แต่ละบุคคลทำลงไปและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อความต้องการเรื่องค่าตอบแทนเพื่อแลกกับเวลา กำลังกายและสมองที่ลงทุนไป ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากกรอบคร้วสังคมวัฒนธรรมและการหล่อหลอมขององค์การ (Organizational Socialization) ตอนเริ่มเข้าสู่องค์การ ทำให้บุคคลเชื่อถือและใส่ใจ เช่น บุคคลที่รับการสั่งสอนให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การ บุคคลเหล่านี้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดทางด้านพฤติกรรมมองความยึดมั่นผูกพันในองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของ องค์การ นั่นคือ เมื่อคนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงาน มีความเต็มใจตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ การที่คนผูกพันกับองค์การและรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้าย พิจารณาอย่างถั่ว้นถึง

ผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งความเป็นสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรและกลัวการเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนทำงานในองค์กรมานานเช่น บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

Greenberg and Baron (1993 อ้างใน Howard S.Becker) ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดพื้นฐานนี้คือ “Becker’s side - bets orientation” แนวคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันในองค์กรว่า เป็นผลจากบุคคลได้เปรียบเทียบว่าหากบุคคลนั้นลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไร จากการที่บุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน (investment) โดย Becker เรียกว่า Side - bet อาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไปตลอด จนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสการไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น ดังนั้นบุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือนและบุคคลยังติดกับข้อเสียความมั่นคงในการทำงาน ถ้าบุคคลลาออกไปจากองค์กรก่อนที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จบำนาญหรือผลตอบแทนอื่น ต้องมีกำหนดเวลาที่ได้รับเท่ากับว่าการลงทุนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไม่คุ้มค่า ดังนั้นการที่บุคคลเข้าทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าใดแสดงว่าบุคคลได้ทุ่มทุนในองค์กรนั้นมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะทวียิ่งขึ้นตามระยะเวลาและการตัดสินใจจากองค์กรนั้นไปเป็นสิ่งที่ยากเพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่สูญเสียเพิ่มมากขึ้น

สรุปแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน ในทางบวกแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเชื่อมั่นในค่านิยมและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร มีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์พิทักษ์รักษาผลประโยชน์ และภาพพจน์ที่ดีขององค์กรอย่างเต็มที่และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกมั่นคงที่อยู่กับองค์กรนั้น

ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) มีความเหมาะสม เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ครอบคลุม โดยสามารถสรุปได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม กล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรจะก่อให้เกิดผลดีในแง่ของความทุ่มเทในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประสิทธิภาพของการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยลดอัตราการลาออก และขาดงาน และคงอยู่ทำงานให้กับองค์กรต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองมีความเชื่อมั่น

ผลของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

Mathieu and Zajac (1990) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การส่งผลกระทบท่อการปฏิบัติงาน ความตั้งใจจะลาออกจางาน อัตราการเปลี่ยนงานและความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

Steers (1991) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ บรรลุความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์การ มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อยและมีความพยายามในการปฏิบัติงานในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในองค์การกับการเปลี่ยนงานนี้

นอกจากนั้นนักวิชาการได้ศึกษาเพิ่มเติมว่าผลที่จะตามมาจากการที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมอย่างไร จากเอกสารที่ศึกษาพบว่าจะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน พบว่า ผลของความยึดมั่นผูกพันในองค์การของสมาชิกในองค์การจะมีการทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อย ผลการวิจัยพบว่าสมาชิกคนไหนมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การสูงจะตั้งใจทำงานและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การน้อย (Porter, 1994, pp. 603 – 609)

2. ความคงอยู่ในองค์การ การมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การจะส่งผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ ไม่เปลี่ยนงาน โยกย้ายหรือลาออก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความตั้งใจ ที่จะลาออกน้อย

3. การขาดงาน ตามทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่ำจะขาดงานมากกว่า

แม้ว่าผลการวิจัยหลาย ๆ ฉบับจะมีได้พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความยึดมั่นผูกพันในองค์การกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของสมาชิก แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ เช่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น

จึงสามารถสรุปได้ว่าผลที่ได้รับจากความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (Outcomes of organizational commitment) คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีความตั้งใจอยู่ในองค์การ มีความตั้งใจทำงานทำให้องค์การสามารถคงรักษานักงานไว้ได้และการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปัจจัยที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรอิสระที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ในการดำเนินงานขององค์กรไว้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) ดังนี้

1. ลักษณะองค์กร ได้จากการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ลักษณะองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้า หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลที่จะชี้แนะ สั่งการ อำนวย การ จัดลำดับขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก กลุ่มหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Schein (1992, p. 2) และภาวะผู้นำยังเป็นกระบวนการในการสร้างจิตสำนึก สร้าง แรงจูงใจและความพึงพอใจต่อกลุ่มให้เข้าใจตรงกันทำงานร่วมกัน ความกระตือรือร้นที่แท้จริงซึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตาม จุติมุ่งหมายของกลุ่มและองค์กร Drath and Palus (1994, p. 4) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันใน องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ความน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถสร้างความรู้สึกลึกซึ้งที่ มั่นคงแก่สมาชิก หรือสร้างความรู้สึกลึกซึ้งเชื่อถือต่อองค์กรได้ ซึ่งจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลมี ความต้องการร่วมปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของ จันทนา ศิริวัฒน์ (2548) และสุภัทรา เจริญ สูงเนิน (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และประสิทธิภาพทำงานกับความผูกพัน สถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรในทางบวก นักวิชาการหลายท่านเห็นว่าความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในการ ทำงาน หากสมาชิกเห็นว่าหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาจะถูกไล่ออกอย่าง ไม่ชอบธรรมเมื่อใดก็จะมีผลทำให้สมาชิกไม่รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรและขาดความ ผูกพันต่อองค์กร

1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง องค์กรที่อาจารย์ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาและร่วมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ของ วิทยาลัยจากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัย สำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kreitzer (1991, pp.

5809 – B) ที่ว่าพยาบาลต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางคลินิกและการบริหาร มีการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้จากการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ได้แก่

2.1 งานที่มีความท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถ สถิติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการงานนั้นมีความท้าทายสูงก็จะแสดงความสนใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถของตนเองเมื่องานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับการศึกษาของสิริพงศ์ นวสกุลธนนท์ (2549) พบว่า บุคคลที่เห็นว่าการงานของตนเองมีความท้าทายสูงมีแนวโน้มว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์กรในระดับสูง

2.2 งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลได้ลงทุนกำลังกาย กำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประเมินผลงานและการ ประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบถึงความสามารถของตนและเพื่ออำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนมีผลทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมากกว่างานที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปภาว ตันตรารักษ์กุล (2551) และภัทราภรณ์ พัตรสงวน (2548) ระบุผลการป้อนกลับของงานเป็นปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้จากการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ได้แก่

3.1 ความสำคัญของตนเองในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรที่ได้รับการยกย่อง การยอมรับและให้ความสำคัญจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน Bernthai (2003) กล่าวว่า พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อเขาพบว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร มีสิ่งจูงใจในการทำงานได้รับการสนับสนุนที่ดีและปฏิบัติงานในสถานที่ เครื่องมือพร้อมเพียงและมีประสิทธิภาพ Buchanan (1974) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กรเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่บุคคลทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กรทำให้บุคคลรู้สึกที่สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญได้ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า การตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลต่อองค์กร

เป็นการสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ ด้านความมีคุณค่าในตนเอง (self esteem) สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2548) วิจิตร เชื้อมสุวรรณ (2550) และ ภัทราภรณ์ พัตรสงวน (2548) พบว่า ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญกับองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

3.2 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคล มีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคคลมีปัญหา บุคคลมีความไว้วางใจในองค์การสูงก็จะมีความผูกพันต่อองค์การมาก การที่บุคคลรับรู้ความผูกพันที่องค์การมีต่อตนเองเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าองค์การให้ความสนใจกับชีวิตความเป็นอยู่ รับรู้ว่าองค์การพร้อมที่จะให้และช่วยเหลือเมื่อบุคคลเกิดปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2548) สันถุทัย ลิ้มวีระพันธ์ (2550) สิริพงศ์ นวสกุลธนนท์ (2549) และจันทนา ศิริวัฒน์ (2548) พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์การและองค์การเป็นที่พึ่งพิง มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และผู้บังคับบัญชา ในลักษณะที่เป็นมิตรปรึกษาหารือกันได้หรือมีความรู้สึกห่างเหินเป็นศัตรูกัน สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร โดพัฒนกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชามีส่วนร่วมในการพัฒนาการพยาบาลโดยรวมระดับปานกลาง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รศนา ถนอมเกียรติ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

คารารัตน์ ทิพอาสน์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อันดับแรก ร้อยละ 28.1 คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ผลย้อนกลับของงาน ประสบการณ์การทำงานด้านทัศนคติกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 3.5, 2.5, 0.9, และ 0.7

สมพร ศิลป์สุวรรณ (2551) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาล ตำบลกรณีศึกษา เทศบาลตำบล 3 เทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ปัจจัยเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

กิตติ ประจันตเสน (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความอิสระของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และความท้าทายในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายในงาน สามารถทำนายผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 29.1

ปิยะ ทองเจริญ (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์การ กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่าข้าราชการกรมการปกครองมีระดับความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์การในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ลักษณะงานด้านความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

ทองพิน ชันอาสา (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การในด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านงานที่ท้าทาย อยู่ในระดับมาก

จารุวรรณ รักยาวงค์ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย พบว่า ความมีชื่อเสียงและความเชื่อถือได้ขององค์การ ความรู้ที่ศึกษาว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ทินวัตร เงินขาว (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านการแสดงตนเองต่อองค์การ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ และด้านความภักดีต่อ และปัจจัยรายด้าน คือ ความท้าทายของงาน การมีโอกาสดำเนินงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์การ คือความท้าทายของงาน ($Beta = 0.379$) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ($Beta = 0.375$) และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ($Beta = 0.135$) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ได้ร้อยละ 54.4