

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร รายงานวิจัย รวมทั้งรวบรวมแนวความคิด และทฤษฎีต่างๆ มาแสดงไว้ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ กীরติบุตร (2529:95) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึงความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในเชิงบวกต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุข บางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

John P. Meyer และ Natalie J. Allen (1993: 49-61 อ้างอิงใน จารุวรรณ รักษา วงศ์, 2549: 6-7) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

Richard M. Steers และ Lyman Porter (Steers and Porter, 1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า

ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์ องค์กรให้ดีขึ้น

The Institute for Employment Studies หรือ IES (IES Report, 2004) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทักษะคิดเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญแก่ลักษณะทางธุรกิจ และจะให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนา และปลูกฝังความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วย

1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจ และมีมุมมองในภาพใหญ่
4. มีความเคารพนับถือ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
5. มีความตั้งใจ และมุ่งมั่นที่ก้าวไปข้างหน้า
6. มีการพัฒนางานที่ตนทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Burke Institute (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ให้ความร่วมมือกับองค์กร และช่วยสร้างความสำเร็จให้กับบริษัท โดยความผูกพันของพนักงานนี้มีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร

The Gallup Organization (2002) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์ ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ในรูปของ The Gallup Path ซึ่งหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ทำให้กิจการเติบโตมิได้เกิดจากการเน้นการผลิตให้มีกำไร หรือรายได้สูงสุดเท่านั้น แต่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันกับองค์กร และจะนำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของกำไรที่แท้จริง โดยองค์กรจะต้องกำหนดขีดความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่ดีที่สุดในทุกๆ ตำแหน่งงาน เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

อีกทั้งผู้จัดการที่ดีจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ต้องรู้จักจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์การได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์การเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์การได้

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้เอง The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง จะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือพนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Richard M. Steers (1997, อ้างในสนทนา เรือนปัญญา, 2548: 17-19) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย

1. **ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)** ประกอบไปด้วยอายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง
2. **ลักษณะของงาน (Job Characteristic)** ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่
 - 2.1. งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ ใช้สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าความท้าทายของงานสูง จะส่งผลให้แสดงความสนใจในการทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองตลอดเวลา
 - 2.2. งานที่มีความชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพราะทำให้รู้ขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น มีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน บุคลากรจะรู้ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ของตน

2.3. งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ จะรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถของตนเองทั้งหมด เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.4. งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ไม่จำเจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านจะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจงาน และงานที่ต้องใช้ความพยายามและความสามารถหลายด้านจะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การที่บุคลากรมีโอกาสดูแลติดต่อกับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ส่งผลให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และงาน

2.6. งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อบุคลากรลงทุนด้านกำลังกายกำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร บุคลากรก็ต้องการข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเป็นการประเมินผลงานของตนเอง ดังนั้นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนมีผลทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรมากกว่างานที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (Job Experience) ลักษณะของประสบการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1. ทักษะคิดของกลุ่มในองค์กร ทักษะคิดของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน ถ้าบรรยากาศในองค์กรดีส่งผลให้ทัศนคติของกลุ่มในองค์กรดี ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีด้วย เนื่องจากอิทธิพลของกลุ่มนั้นมีผลต่อทัศนคติของบุคคล ทำให้มีความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

3.2. ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ ก็จะรู้สึกยึดมั่นผูกพันมากขึ้น

3.3. ความสำคัญของตนเองในองค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร โดยการให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จะเกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

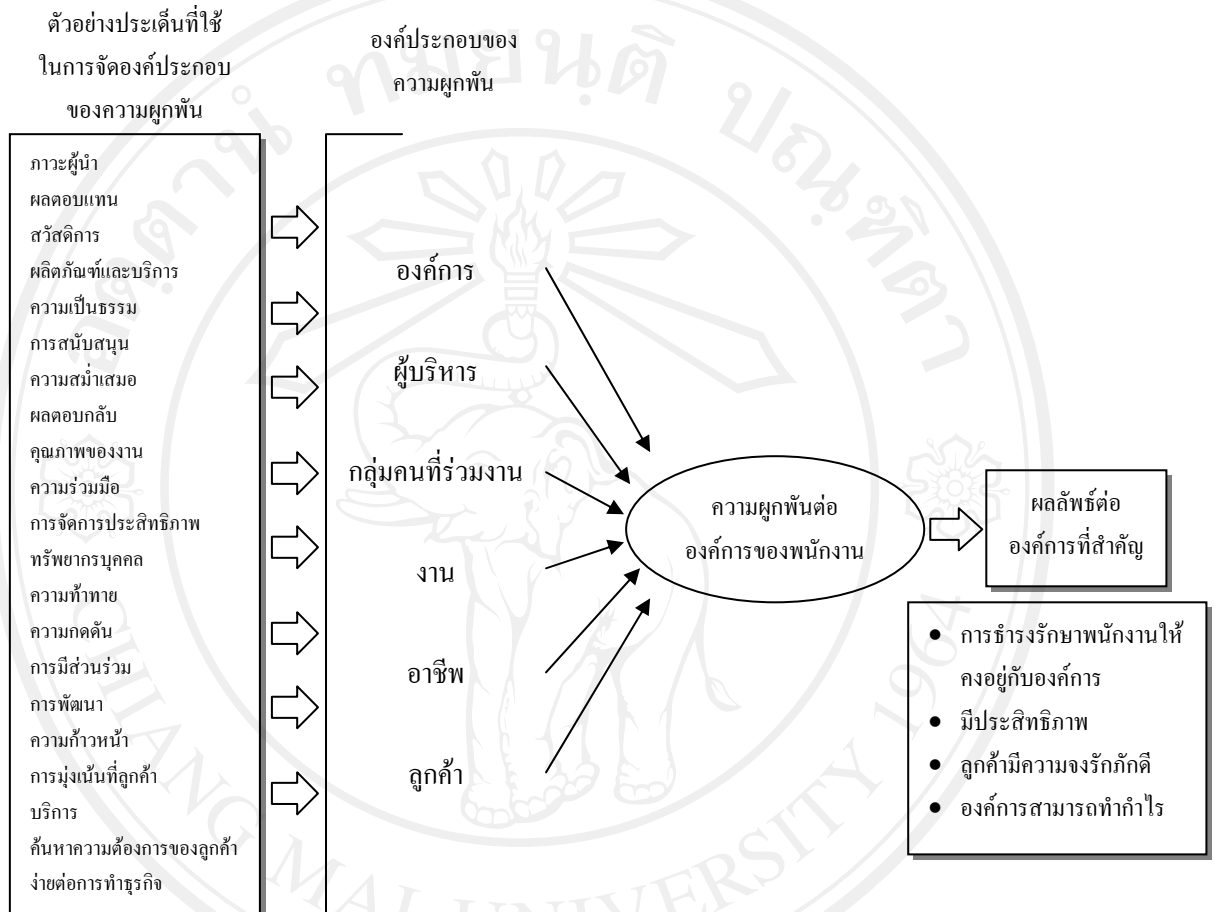
3.4. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์กรแล้ว เขาก็คาดหวังไว้ว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรม เช่นค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ

The Institute for Employment Studies หรือ **IES** (IES Report, 2004) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 2003 กับพนักงานกว่า 10,000 คนใน 14 องค์กร ใน NHS (National Health Service) จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยระดับความผูกพันของพนักงานจะลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการและสายวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน
3. โอกาสได้พัฒนางานที่ตนทำอยู่
4. องค์กรให้ความสำคัญต่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

Burke Institute (2003) ได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยเรียกว่าดัชนีความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index (EEI)TM) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ปัจจัย ดังแสดงตามแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1 แสดงแนวทางความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement Model)



ที่มา: ปรับมาจาก Burke, Inc. Research. "Employee Engagement & Retention Management." [Online]. 2007

จากแผนภาพที่ 1 ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์กร (Company) พนักงานมีความรู้สึกรักอยากทำงานกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เพราะพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่องค์กรมีให้ แม้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานแบบเดียวกันในองค์กรอื่น

2. ด้านผู้บริหาร (Manager) พนักงานมีความพอใจกับผู้บริหาร และ/หรือ หัวหน้างาน และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เนื่องจากได้รับการสนับสนุนในหน้าที่การงาน และมีการตอบสนองเมื่อเกิดปัญหา

3. ด้านกลุ่มคนที่ร่วมงาน (Work Group) พนักงานมีความพอใจกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีการประสานงาน และร่วมมือกันในการทำงาน
4. ด้านงาน (Job) พนักงานมีความพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ เนื่องจากมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความท้าทายในการทำงาน
5. ด้านอาชีพ (Career/Profession) พนักงานมีความพอใจในอาชีพ เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานในอาชีพของตนเอง
6. ด้านลูกค้า (Customer/Client) พนักงานมีความรู้สึกอันดีกับลูกค้าขององค์กร จะเห็นได้ว่านักวิชาการมีแนวความคิดในเรื่ององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงคัดเลือกปัจจัยที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันมาทำการศึกษา โดยสรุปเป็นปัจจัยในการวิจัยรวม 4 ด้าน ประกอบไปด้วย
 1. ด้านองค์กร (Company)
 2. ด้านงาน (Job)
 3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)
 4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ตารางที่ 1 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละแนวความคิด

กลุ่มปัจจัย	Richard M. Steers (1997)	IES (2004)	Burke Institute (2003)
1. ด้านองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - งานมีความชัดเจน - งานมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ - ทักษะของกลุ่มในองค์กร - ความน่าเชื่อถือขององค์กร 		<ul style="list-style-type: none"> - ด้านองค์กร

กลุ่มปัจจัย	Richard M. Steers (1997)	IES (2004)	Burke Institute (2003)
2. ด้านงาน	<ul style="list-style-type: none"> - งานมีลักษณะท้าทาย - งานมีความเป็นอิสระ - งานมีความหลากหลาย - งานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านงาน - ด้านอาชีพ - ด้านลูกค้ำ
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> - ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ 	<ul style="list-style-type: none"> - โอกาสได้พัฒนางานที่ตนทำอยู่ - องค์กรให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านกลุ่มคนที่ร่วมงาน
4. ด้านภาวะผู้นำ	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำคัญของตนเองในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านผู้บริหาร
หมายเหตุ	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร 		

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิระชัย ยมเกิด (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในส่วนของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ผลป้อนกลับ และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี (2548) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้า จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล อายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้นก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อบริษัทฯ มากขึ้นตามไปด้วย ส่วนรายได้ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันกับบริษัทฯ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากระดับรายได้ของพนักงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สำหรับปัจจัยในด้านความพึงพอใจในงานพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับบริษัทฯ โดยความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่มีต่อบริษัทฯ

ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานสยามไซเคิล อินดัสตรี” พบว่าพนักงานของบริษัทสยามไซเคิล อินดัสตรี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ อายุ อายุในการทำงานในโรงงาน และประสบการณ์ในการทำงานในโรงงาน โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ การศึกษา ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว จำนวนบริษัทที่เคยร่วมงานด้วย และจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ” พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศไม่

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่” พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ได้แก่ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพในงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร