

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน

และความผูกพันต่อองค์กร

3. กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความเกี่ยวเนื่องกับการทำงานของพนักงาน ในองค์การว่าพนักงานมีความเป็นอยู่ มีความต้องการ มีความเอาใจใส่ หรือการท้อแท้อย่างไรบ้าง ความเกี่ยวพันกันของพนักงานกับระบบการทำงาน และการบริหารจัดการองค์การกับพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายขององค์การ และองค์การต้องบริหารนโยบาย แผน กิจกรรม เพื่อดำรงอยู่ขององค์การ และอีกบทบาทหนึ่ง คือ การสร้างขวัญกำลังใจโดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานในองค์การเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคน งานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

พรสุข อัสวานิเวศน์ (2541, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ ย่อมก่อให้เกิด

ปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์การในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงข้ามกันหากองค์การได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร งาน และองค์การได้

สมหวัง โอชารส (2542, หน้า 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง

กาญจนา แดงมาติ (2545, หน้า 30-31) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ชูเลอร์, บิวเทล และยังบรอด (Schuler, Beutell, & Youngblood, 1989, p. 451) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสถานการณ์ที่สมาชิกขององค์กรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดตั้งขึ้นอย่างเหมาะสม

ลอบบินส์ (Robbins, 1991, p. 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนากลไก

ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และมีการมีส่วนร่วม

ฮอดเกตต์ (Hodgetts, 1993, p. 192) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานมีความสุขและมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหา และการตัดสินใจภายในองค์กร

มันดี และนู (Mondy & Noe, 1996, p. 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ขอบเขตของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้น หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา จากการทำงาน

เกสต์ (Guest, n.d. อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคือความรู้สึกของบุคคลทุกมิติที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

วิลเลียม และเคียส (William & Kieth, n.d. อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2539, หน้า 471) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต สามารถทำงานด้วยกันโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงาน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์กรตามที่ต้องการ

จากการให้ความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการกล่าวถึง 2 ประการคือ บทบาทขององค์กรที่ดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้า รวมทั้งการดูแลพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมให้กับพนักงาน และบทบาทของพนักงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรอย่างขยันขันแข็ง เอาใจใส่ ซึ่งเกิดจากทัศนคติของพนักงานเองและเกิดจากการสนองตอบขององค์กร

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 13 ลักษณะ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ท้าทาย

ชาญชัย อาจินสมจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 17 ประการคือ

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน

13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือกในงานที่ชอบ สนใจและความคาดหวัง

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พึงพอใจ และสวัสดิการอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น เป็นต้น
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำประโยชน์จากการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน
5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม
6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้ที่กว้างงาน และองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp.199-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม มีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ เพื่อนร่วมงานภายในองค์การ และระหว่างองค์การ

2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงกับอันตราย

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Developing of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ใช้ความรู้มีการพัฒนาทักษะและความสามารถ มีการทำงานให้ก้าวหน้า งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ได้การยอมรับว่ามีความหมายและสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับเลื่อนตำแหน่งในองค์การ โดยทุกคนมีความสามารถมีตำแหน่งเท่าเทียมกัน เป็นสมาชิกขององค์การเหมือนกัน มีสิทธิที่จะได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งเช่นกัน

5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพ

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากบรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยปราศจากอคติ

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติกับพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้รับความเสมอภาค และยุติธรรมขณะปฏิบัติงาน

8. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) หมายถึง การที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานและช่วงเวลาที่อิสระจากงาน การใช้เวลาว่างและให้เวลาครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่มีที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เดรสเลอร์ (Dessler, 1991, p. 4) กล่าวถึง องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10 ประการ คือ

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสในการรับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-636) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมียังองค์ประกอบ 7 ประการคือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในการทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

คอสเซนท์ (Kossen, 1991, pp. 217-225) กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded-Vertically Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรคงานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ผูกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross-Training and Multi Skilling) จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ (Do Two Dulls Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well) อาจมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติดีใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในสายงาน (Building Responsibility Into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child care for Employee Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เชอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn, 1996, หน้า 5) กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ
4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ

5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล

6. ความภูมิใจในงานและองค์กร

เจอร์โรม (Jerome, n.d. อ้างถึงใน นฤคธ มีเพียร, 2541, หน้า 22) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 7 ประการคือ

1. รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนจากรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กรเชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) คนมีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสลับวันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

นิวสตรอน และเดวิส (Newstron & Davis, n.d. อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 31) กล่าวถึงเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

เกี่ยวกับปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ควรมีองค์ประกอบเหล่านี้ที่สามารถตอบสนองพนักงานในองค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีคือ

1. การเข้าทำงานในงานที่ตนเองสนใจและชอบ
2. การได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทายและตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
3. การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. การได้รับการสนองตอบจากองค์กร เช่น สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม
5. การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เช่น การดูแล การชมเชย เป็นต้น
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน
7. การปฏิบัติงานในองค์กรไม่กระทบต่อชีวิตและครอบครัวในเชิงลบ

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-636) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายบริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มขึ้นมาก อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงไปด้วย

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1995, p. 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้านคือ

1. ด้านผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ด้านทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. ด้านเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

มันดี และนู (Mondy & Noe, 1996, p. 45) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมายรวมถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิต

ในการทำงานจะช่วยเสริมระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน แก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ชูเลอร์, บิวเทล และยังบรอด (Schuler, Beutell, & Youngblood, 1989, p. 49) กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการคือ

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
 2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
 4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
 5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
 7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
 8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและการเคารพสิทธิของพนักงาน
- ในด้านประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พอสรุปได้ว่า
- 1) สามารถทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกลมเกลียวกันในการทำงาน
 - 2) สามารถทำให้องค์การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
 - 3) สามารถทำให้พนักงานและองค์การเกิดคุณค่าต่อความรู้สึกต่อกันและต่อสังคมภายนอกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจจากนักวิชาการและนักบริหารเป็นอย่างยิ่ง โดยจะเห็นได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในแง่มุมต่าง ๆ ที่มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้มีผู้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” ไว้มากมาย

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของการเป็นพวกพ้อง เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) โดยยึดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ (2) ความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร (Involvement) เป็นสภาพจิตใจที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ (3) ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรัก และผูกพันต่อองค์กร

เฮอ์เบิร์ต (Herbert, 1976, p. 416) ซึ่งว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

มาร์ช และมัมนารี (Marsh & Mamnari, 1977, p. 57) ได้ให้ความหมายว่าเป็นระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือระดับของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมถึงการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วย

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้ดียิ่งกับองค์กร รวมถึงการเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่องานอย่างลึกซึ้ง ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นเฉพาะองค์กรเท่านั้น

มัลเดย์ (Mowday, 1982, p. 27) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีโดยทั่วไป เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพดีขึ้น

ไวเนอร์ (Wiener, 1982, p. 471) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกทางศีลธรรม ภายใต้นี้ว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องมีความจงรักภักดีต่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมที่จะปฏิบัติ

สมิธ และคณะ (Smith et al., 1983, p. 653) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่โดยตรง (Extra role Behavior) ซึ่งสมาชิกยินดีที่จะกระทำเพื่อองค์กร โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-8) เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน คือ ความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ และความรู้สึกผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1991, p. 52) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การกับผลลัพธ์ที่ตามมา อันได้แก่ ความมูานะอดสาหะ และความเต็มใจทุ่มเททำงานให้กับองค์การ

มิวชินสกี (Muchinsky, 2000, p. 274) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกสำนึก และแสดงออกถึงความจริงรักภักดีที่มีต่อองค์การที่ตนเองอยู่

จากการให้ความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของการเป็นพวกพ้อง เป็นความผูกพันต่องานอย่างลึกซึ้ง เป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งระดับของความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นผลรวมที่เกิดจากสภาวะทางจิตที่มีองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน คือ ความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ และความรู้สึกผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedent of Organizational Commitment)

สเตียร์ (Steers, 1977 cited in Cherrington, 1994, p. 267) ได้สรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) โดยทั่วไปแล้วพนักงานที่มีอายุงานมากมักจะมี ความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่มาจาก ภายใน (Intrinsic Work Value) จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงาน ที่มาจากภายนอก (Extrinsic Work Value) และเมื่อพิจารณาจากเพศ พนักงานหญิงมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานชาย นอกจากนี้ ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาท (Role-Related Characteristic) ความผูกพันต่อ องค์การจะมีสูงกว่าในกลุ่มพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่า และงานนั้นมีความคลุมเครือของบทบาทและมีความขัดแย้งในบทบาทน้อย

3. คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural Characteristic) ความผูกพันต่อองค์การจะมีสูง ในกลุ่มของพนักงานที่มีส่วนร่วมในองค์การด้วยตนเอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่มีการกระจายอำนาจ คนยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญมากเท่าใด ความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมากขึ้นตามนั้น

4. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experiences) พบว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีสูงมาก ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ที่ในการทำงาน เช่น ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าองค์การ

ตอบสนองต่อความคาดหวังของเขาและเติมสิ่งที่เขาต้องการได้ รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับเขา นอกจากนี้ พนักงานจะยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเมื่อองค์กรมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติต่อพนักงานใหม่ ในเรื่องระบบการสรรหา และระบบการปฐมนิเทศ รวมทั้งได้มีการนิยามค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน กล่าวคือ ยิ่งองค์กรลงทุนกับการสรรหาพนักงานมากเท่าใด โอกาสที่พนักงานจะคืนกลับมาในรูปของความทุ่มเทปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกในด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งองค์กรแสดงให้เห็นค่านิยมขององค์กรกับพนักงานชัดเจนเท่าใด ความสอดคล้องของค่านิยมขององค์กรกับพนักงานอย่างชัดเจนเท่าใด ความสอดคล้องของค่านิยมที่บุคคลจะมีต่อองค์กรยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยสาเหตุของการเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามองค์ประกอบทั้งสามจากแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์แล้ว สามารถอธิบายได้ดังนี้ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18)

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) เกิดจากปัจจัย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะทางโครงสร้าง
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ความยากน้อยในการลงทุนกับองค์กรและทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันทางบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เกิดจากประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร ซึ่งได้แก่ การอบรมสั่งสอนของครอบครัว กระบวนการกล่อมเกลางานสังคมและกระบวนการกล่อมเกลางานขององค์กร

ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางบวกในการทำงานหลายด้าน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดอัตราการเข้าออกจากรางานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีสถิติการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีทำให้ผลผลิตและคุณภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทต่อการทำงานที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง (Extra-Role Behavior) นอกจากนี้ยังช่วยลดพฤติกรรมถดถอย (Withdrawal Behavior) ได้แก่ การลาออก การมาสายและการขาดงาน ลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และยังพบว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและใช้เวลาในการทำงานให้สูญเปล่าน้อยที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรก็มีได้ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกในทุกด้านเสมอไป เนื่องจากพบว่า

ความผูกพันในการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากองค์กรที่ลดลงเท่านั้น เพราะความผูกพันในการคงอยู่จะผูกติดกับผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร มิได้เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกอื่น ๆ แต่ถึงแม้ว่าความผูกพันในการคงอยู่ได้เป็นสิ่งที่องค์การปรารถนาจากพนักงานมากที่สุด แต่ความผูกพันในการคงอยู่ก็ยังมีประโยชน์ในแง่ที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีสามารถในการจูงใจอยู่กับพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้

กระบวนการเกิดความผูกพันในองค์กร

ไมเนอร์ (Miner, 1992, pp. 124-134) ได้อธิบายกระบวนการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันเบื้องต้น (Initial Commitment) เป็นความผูกพันเบื้องต้นของบุคคลก่อนที่จะไม่มีงานทำ ซึ่งได้แก่ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ
- 1.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน
- 1.3 คุณลักษณะทางเลือกของงาน ประกอบด้วย ความตั้งใจ การเลิกไม่ได้

การเสียสละ การพิจารณาที่หะหลวม

ปัจจัย 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยก่อนที่จะทำงานบุคคลจะมีคุณลักษณะส่วนตัวติดตัวมา ซึ่งได้แก่ ค่านิยมพื้นฐาน ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลนี้จะทำให้คนมีทัศนคติและเกิดความคาดหวังในงานนั้น ๆ และเช่นเดียวกันคุณลักษณะของงานก่อนการทำงานจริงนั้นก็ทำให้คนเกิดความคาดหวังในงานมากขึ้น ซึ่งคุณลักษณะงานจะเป็นตัวดึงดูดให้คนเกิดความอยากทำและเกิดความพึงพอใจ

2. ความผูกพันช่วงแรกของการทำงาน (Commitment During Early Employment)

ความผูกพันช่วงแรกของการทำงาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าทำงาน เป็นการประเมินสิ่งที่พบตามความเป็นจริงจากงานนั้น ซึ่งมาจากปัจจัยของ

- 2.1 ประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน (Initial Work Expression) ซึ่งพิจารณาจาก
 - 2.1.1 งาน
 - 2.1.2 การกำกับ
 - 2.1.3 กลุ่มทำงาน
 - 2.1.4 ค่าตอบแทน
 - 2.1.5 องค์กร
- 2.2 ความรู้สึกกับผิชอบ ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์เริ่มแรกในการทำงาน

2.3 ความผูกพันเบื้องต้นที่ได้จากการทำงาน

3. ความผูกพันในช่วงปลาย (Commitment During Later Career)

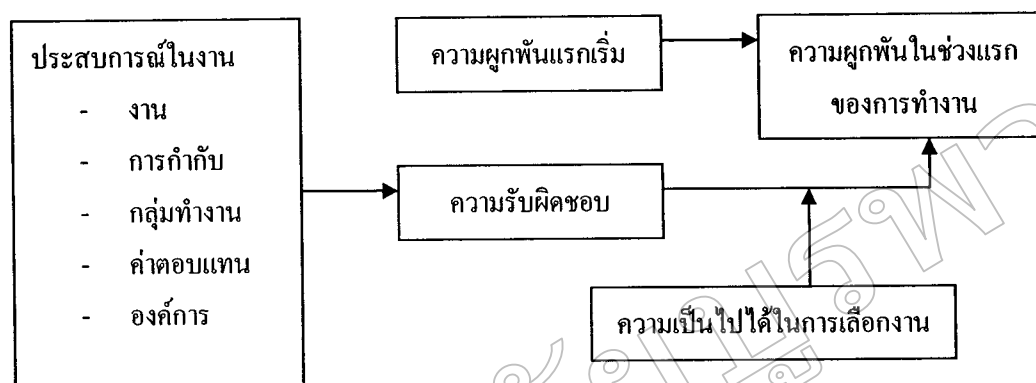
ความผูกพันช่วงนี้เกิดจากอายุงานที่มากขึ้นตามลำดับ ซึ่งเป็นผลมาจาก

3.1 การลงทุน การมีอายุงานมากขึ้น ถือว่าเป็นการลงทุนกับองค์การที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะได้มีการทุ่มเททำเพื่อองค์การมาแล้วมากมาย หากไปอยู่ที่อื่นอาจต้องสูญเสียผลประโยชน์บางอย่าง

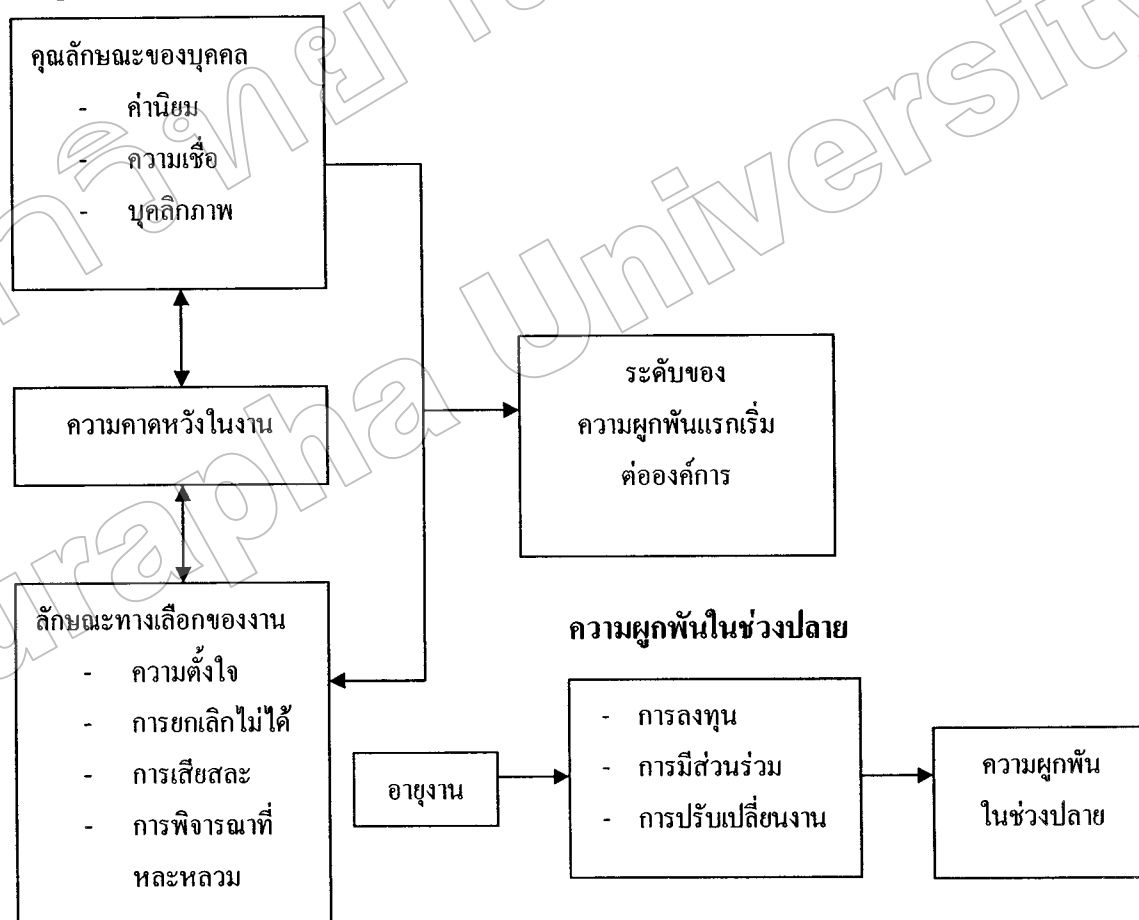
3.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนี้

3.3 การปรับเปลี่ยนงาน หมายถึง ความยากลำบากในการหางานใหม่ที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากพนักงานมีอายุมากขึ้น

ความผูกพันช่วงแรกของการทำงาน



ความผูกพันแรกเริ่ม



ภาพที่ 2-1 แสดงกระบวนการเกิดความผูกพันต่อการเลือก

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ มีบทบาทต่อการก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 65-66) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตลาด จำนวน 235 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นิยม สีสวรรณ (2545, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สุขุมิตร บัวเสนาะ (2546, หน้า 81) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ชลธิชา หวังรายนาม (2542, หน้า 102-105) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ ที่ซุย และอีแกน (Tsui & Egan, 1992, pp. 549-578) ศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การขาดงานและความต้องการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานจากองค์กรในภาคธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและโรงพยาบาลพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac, 1990 อ้างถึงใน บุญยาศิ จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 15) ได้รวบรวมและวิเคราะห์ผลการวิจัย (Meta Analysis) ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 174 เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 48 ปัจจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 65-66) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการตลาดพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน นิยม สี่สุวรรณ (2545, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ ที่ซุย และอีแกน (Tsui & Egan, 1992, pp. 549-578) ศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การขาดงานและความต้องการคงอยู่กับองค์การของพนักงานจากองค์การในภาคธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศและโรงพยาบาลพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac, 1990 อ้างถึงใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 15) ได้รวบรวมและวิเคราะห์ผลการวิจัย (Meta Analysis) ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจำนวน 174 เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 48 ปัจจัย พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนโสด ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984, pp. 367-371 อ้างถึงใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 15) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขนส่งพบว่า ตัวแปรด้านอายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางบวก

3. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 65-66) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการตลาดพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน นิยม สี่สุวรรณ (2545, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สุภูมิตร บัวเสนาะ (2546, หน้า 81) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่าอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ศิริพงษ์ อินทวดี (2541, หน้า 112) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยด้านอายุเป็นตัวแปรที่สารณนำมาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ ที่ซุย และอีแกน (Tsui & Egan, 1992, pp. 549-578) ศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การขาดงานและความต้องการคงอยู่กับองค์การของพนักงานจากองค์การในภาคธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและโรงพยาบาลพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac, 1990 อ้างถึงใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 15)

ได้รวบรวมและวิเคราะห์ผลการวิจัย (Meta Analysis) ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 174 เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 48 ปัจจัย พบว่าอายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984, pp. 367-371) อ้างถึงใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 15) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่งพบว่า ตัวแปรด้านอายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก

4. อายุราชการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันยิ่งการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน หรืออาวุโสมากเท่าใดจะพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 65-66) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการตลาดพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นิยม สีสุวรรณ (2545, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ ที่ซุช และอีแกน (Tsui & Egan, 1992, pp. 549-578) ศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การขาดงานและความต้องการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานจากองค์กรในภาคธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและโรงพยาบาลพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แมทธิว และซาเจค (Mathieu & Zajac, 1990 อ้างถึงใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 15) ได้รวบรวมและวิเคราะห์ผลการวิจัย (Meta Analysis) ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 174 เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 48 ปัจจัย พบว่าอายุงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984, pp. 367-371) อ้างถึงใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 15) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่งพบว่า ตัวแปรด้านอายุงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 552-554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทธุรกิจกับรัฐบาล พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร สเตียร์ (Steers, 1979, pp. 321-323) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ระยะเวลาที่อยู่กับองค์กร ยิ่งคนอยู่นาน ๆ ไป ยิ่งทำให้เขามีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น

5. ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาค่ำ ดังนั้นวิจัยที่

สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ สุริดา รัตนวณิชพันธ์ (2538) พบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ แองเกิล และเพอร์รี่ (Angel & Perry, 1981, pp. 1-4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984, pp. 367-371 อ้างถึงใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 15) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขนส่ง พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

6. ประเภทตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สมหวัง โอชารส (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1990, pp. 51-59) ได้ศึกษาจากบุคคลอาชีพต่าง ๆ 6 อาชีพ คือ ครู โรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ระหว่างอาชีพและระดับตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความ สัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันน่าจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มนุษย์ทุกคนจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองด้านเศรษฐกิจ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งจะได้อ

ผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538, หน้า 66) พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ภัทรา แสงอรุณ (2543, หน้า 65) พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัด ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1990, pp. 51-69) พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาชีพต่าง 6 อาชีพ คือ ครู โรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านรายได้ที่พอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ฮิวส์ลิด และเดย์ (Huselid & Day, 1991, pp. 845-855) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมของการได้รับรายได้ และการประเมินผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มัวร์แมน (Moorman, 1991, pp. 845-855) พบว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมนั้นทำให้สามารถนำมาทำนายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรได้ แวนเดนเบอร์เกอร์ และสการ์เปลโล (Vandenberger & Scarpello, 1990, pp. 60-67) ศึกษาพบว่าการได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวัง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย

สภาพแวดล้อมการทำงานถูกละเลยและปลอดภัย เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หากสภาพแวดล้อมที่ทำงานขาดความปลอดภัยต่อสุขภาพแล้วบุคลากรย่อมต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานในองค์กรนั้น ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538, หน้า 66) และภัทรา แสงอรุณ (2543, หน้า 68) พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติที่ดี เข้ามาทำงานในองค์กร นั้น มิได้เป็นหลักการที่

เสมอว่าเขาจะอุทิศความรู้ความสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรจึงต้องมีมาตรการอื่น ๆ ที่ช่วยสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสุข เช่น การให้ประโยชน์เกื้อกูล การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ ภัทรา แสงอรุณ (2543, หน้า 65) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538, หน้า 66) พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ จากงานวิจัย

ต่างประเทศ แมทธิว และเจมส์ (Mathieu & James, 1991, pp. 127-133) ซึ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถประจำทางพบว่าลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน ในการทำงานบุคคลมีได้มุ่งความพึงพอใจในส่วนตัว แต่ยังมุ่งหวังในความก้าวหน้าในงานด้วย จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 68) พบว่าพนักงานที่เห็นว่าคุณเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีความเห็นว่าคุณเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับต่ำ สำหรับงานวิจัยในประเทศเมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1989) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการร้านอาหารในแคนาดา พบว่างานที่มีโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1990, pp. 51-59) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรในด้านความก้าวหน้า ฮิวสลิดเดย์ (Huselid & Day, 1991, pp. 380-391) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรแก่ โอกาสก้าวหน้า

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน การได้รับผลตอบแทนทางการเงินเป็นสิ่งที่ทุกคนมุ่งหวังที่จะได้รับในการทำงาน แต่ในการทำงานย่อมต้องประกอบไปด้วยความมั่นคงในงานเสมอ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในงาน ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ ภัทรา แสงอรุณ (2543, หน้า 66) พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้ร้อยละ 45 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1990, pp. 51-59) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรในด้านความมั่นคง

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มนุษย์ทุกคนเป็นสัตว์สังคมมีชีวิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเสมอ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ บุคคลต้องคำนึงถึงและมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสังคมอย่างมีความสุข การคำนึงถึงความต้องการของสังคมเป็นลักษณะกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะขององค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 69) พบว่าลักษณะงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ ภัทรา แสงอรุณ (2543, หน้า 67)

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538, หน้า 67) สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984, pp. 367-371) พบว่าบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ผู้ร่วมงานเข้ากันได้ดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ฮิวสลิดเคย์ (Huselid & Day, 1991, pp. 380-391) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับกลุ่มพนักงาน และกลุ่มผู้จัดการด้วยกัน

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ แก่บุคคลทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานควรจะมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองอย่างไร ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ ภัทรา แสงอรุณ (2543, หน้า 67) บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538, หน้า 67) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ แมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac, 1990) พบว่าภาวะผู้นำมีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการสื่อสาร การให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและความเกี่ยวพันในงาน

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาเป็นของตนเอง นอกจากการทำงานทุกคนย่อมต้องมีเวลาพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง ดังงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ ภัทรา แสงอรุณ (2543, หน้า 68) พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อองค์กร ในกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการทหาร บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538, หน้า 67) พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อองค์กร สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984, pp. 367-371) และแมทธิว และเจมส์ (Mathieu & James, 1991) ซึ่งพบว่าความเครียดในบทบาทและความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และ สเตียร์ (Steers, 1940, pp. 321-323) พบว่าคนที่มีความอิสระในการปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

9. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร งานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ ภัทรา แสงอรุณ (2543, หน้า 68) ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538, หน้า 68) ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ แมทธิว และเจมส์ (Mathieu & James, 1991, pp. 127-133) ได้ศึกษา

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถประจำทางจำนวน 194 คน และวิศวกรจำนวน 220 คน พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประวัติและความเป็นมา

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน โดยรวมส่วนราชการด้านนโยบายและการปฏิบัติ ประกอบด้วย กรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สยช.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน การเคหะแห่งชาติ (กคช.) สังกัดกระทรวงมหาดไทย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นองค์การและกลไกด้านสังคมในการบรรลุนโยบายของรัฐบาลที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ให้มีการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ

ภาพที่ 2-2 โครงสร้างกระทรวงการพัฒนา
วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรธรรมาภิบาล และกลไกระดับชาติในการสร้างความร่วมมือเพื่อบูรณาการ
การพัฒนาสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และคืนความเข้มแข็งสู่ชุมชน สร้างสังคมสมดุลบน
พื้นฐานความรู้ที่นำไปสู่ความยั่งยืน

พันธกิจ

1. เพิ่มประสิทธิภาพของการคุ้มครองทางสังคม
2. พัฒนาหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต
3. สร้างสถาบันครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เสริมสร้างกลไกการคุ้มครองทางสังคม เพื่อจัดการกับระบบที่ส่งผลต่อความเป็นธรรม โดยเฉพาะการกระจายทรัพยากรให้กับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งกลุ่มที่พึ่งพาตนเองไม่ได้ และกลุ่มด้อยโอกาส เป็นต้น
2. สร้างหลักประกันให้เป็นโอกาส เพื่อสร้างกระบวนการและมาตรการ ในรูปแบบที่หลากหลายสำหรับประชาชนแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้เข้าถึงบริการและการคุ้มครองของรัฐ
3. พัฒนาศักยภาพความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อสร้างทักษะชีวิตและประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพและมั่นคง
4. พัฒนาสังคมสมดุล เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่พึ่งพาตนเองได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม อันส่งผลให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง ในขณะเดียวกัน เมื่อชุมชนเข้มแข็งจะส่งผลกระทบที่ยั่งยืนต่อสภาพแวดล้อม ครอบครัวและคน
5. ปรับระบบบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพ ความทันสมัยและความโปร่งใสในการทำงาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถจัดการบริการได้ตรงความต้องการของประชาชน และคุ้มค่า

ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติจัดสรรทรัพยากร เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของกระทรวง ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง และราชการที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวง ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

1. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
2. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติการ
3. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และสมประโยชน์
4. ประสานงาน กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

5. พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงาน
ในสังกัดกระทรวง

6. ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ดำเนินการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกับ
ต่างประเทศ รวมทั้งเสนอแนะนโยบายด้านการพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคม และความมั่นคงของ
มนุษย์ ให้สอดคล้องกับข้อตกลงตามปฏิญญาและอนุสัญญา

7. กำหนดมาตรฐานการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคมและการคุ้มครองพิทักษ์
สิทธิ รวมทั้งการติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

8. ศึกษา วิเคราะห์ สภาพการณ์ทางสังคม การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การสร้างระบบเตือนภัยและการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

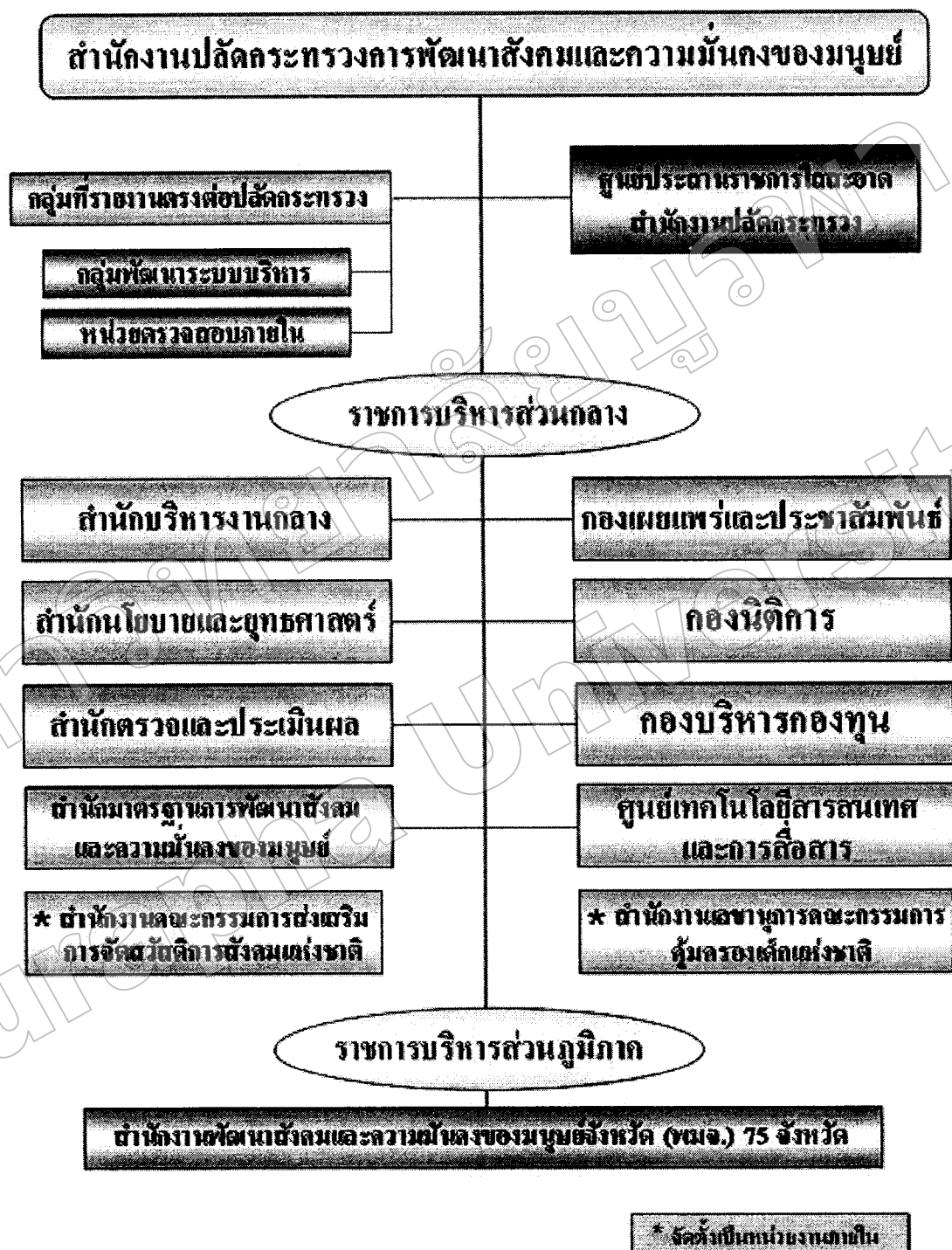
9. พัฒนาปรับปรุงกฎหมายและดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย ในความรับผิดชอบของ
กระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

10. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาสังคม
การจัดสวัสดิการสังคมการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ

11. บริหารจัดการกองทุนเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

12. ประมวลและวิเคราะห์ข่าวสาร เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กิจกรรม และผลงาน
ของกระทรวง

13. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



ภาพที่ 2-3 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จำนวน 293 คน พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ที่เป็นเพศชาย มีระดับความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างจากข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ที่เป็นเพศหญิง และพบว่า ข้าราชการสาย ข ที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่าง และ ข้าราชการสาย ข ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

นฤมล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกตามมิติแล้ว พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงาน และมิติด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงมิติด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กรเท่านั้นที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

เนตินา โพธิ์ประสระ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ เพศ

พรสุข อัสวานิเวศน์ (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานวัดบูรณะเปิด กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร (รวท. อท. สอพท.) จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ข้าราชการกลาโหม รวท. อท. สอพท. มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านภาวะอิสระจากงานของข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับต่ำ และผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50 พบว่า สถานภาพการทำงาน รายได้และ

ประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กร มีผลทำให้ข้าราชการกลาโหม รว. อท. สอพท. มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลาโหม รวท.อท.สอพท. ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษา พบว่า ระยะเวลาการทำงาน และลักษณะสายงานไม่พบว่า มีผลทำให้ข้าราชการกลาโหม รวท. อท. สอพท. มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงจนสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ พบว่า กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหม รวท. อท. สอพท. ในภาพรวม ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ภาวะอิสระจากงานและสังคมสัมพันธ์ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหม ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ภาวะอิสระจากงานและระดับการศึกษา กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และกลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทนและระยะเวลาการทำงาน

รุ่งทิwa สุดแดน (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า นักสังคมสงเคราะห์มีความผูกพันต่อกรมประชาสงเคราะห์ในระดับสูง โดยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถาบันที่สำเร็จการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยเทคนิควิธีการ Stepwise พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ศึกษาเรื่อง ผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล และพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.40 มีอายุเฉลี่ย 34 สถานภาพสมรสร้อยละ 72 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 60.70 ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนร้อยละ 53.80 มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 13 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 69.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะของงาน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 73.90, 69.40, 65.40 ตามลำดับ มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.20, 67.50 ตามลำดับ มีค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อการบริการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 68.10, 67.50, 54.40 ตามลำดับ และพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ยกเว้น ตำแหน่งมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .003$) การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อการบริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน โดยอธิบายได้ร้อยละ 31.20 ดังนั้น ควรมีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในสถานีนอมนัยให้มีความชัดเจนเหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนแก้ปัญหา มีการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จัดหาค่าล่วงเวลาในการทำงานและทรัพยากรให้มีความเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

ศุภพร สาครบุตร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

อรประภากร รัตนหิรัญกร (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและ ความผูกพันองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า เพศ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริม การเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง และพบว่า ข้าราชการกรม ส่งเสริมการเกษตรที่มีระดับอายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์การแตกต่างกัน และ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ชัยขย ขามรัตน์ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงร้อยละ 73.90 มีอายุเฉลี่ย 37 ปี สถานภาพสมรสร้อยละ 74.30 วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาตรีร้อยละ 63.40 มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลางร้อยละ 68.60 มีบรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์การ พฤติกรรมการ ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางร้อยละ 73.30, 55.90, 61.40 และ 69.50 ตามลำดับ ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางตรงขนาด 0.504 บรรยากาศในองค์การและ พฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานขนาด 0.386 และ 0.389 ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จึงควรพิจารณาปรับปรุง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่ บุคลากรอย่างเพียงพอ ถูกต้องและเป็นธรรม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ทำงาน การส่งเสริม สนับสนุนเพื่อการทำงานเป็นทีมและพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ฟุจิ ไฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

กาญจนา แดงมาดี (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้าน ประชาธิปไตยในองค์การ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่อระบบบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางราชการอยู่ในระดับสูง

โกเมศ กุลอุดมโกศากุล (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกแบบ โดยการรับรู้แบบราชการเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นแบบเครือญาติ แบบปรับตัว และแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นอันดับสุดท้าย สำหรับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และการคงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

พิชฌาลักษณ์ ภาณุมาศ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพในชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์การ และการเกี่ยวข้องกับสังคม อยู่ในระดับมากด้านเดียว คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ระดับประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญ รูปแบบเชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามพื้นที่ในเมืองและนอกเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

รัชนิวรรณ ไผ่สุวรรณ (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ อายุ และอายุงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์การทุกด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟูคามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984, pp. 367-371) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขนส่ง 114 คน จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางบวกได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ คือ ระดับการศึกษาและความเครียดในงาน เมื่อวิเคราะห์ถดถอยต่อพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ คือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงาน และความเครียดตามลำดับ

กลิสสัน และดิวริก (Glisson & Durick, 1988, pp. 61-81) ได้วิจัยหาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันจากพนักงานจำนวน 319 คน จากองค์การที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เบื่อหน่ายท้อแท้ต่องาน อัตราการขาดงานสูง และคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรสามตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การสัมพันธ์กับลักษณะงาน ในด้านงานที่มีความหลากหลาย และงานที่มีความสำคัญสัมพันธ์กับลักษณะองค์การในด้านการปกครองบังคับบัญชาและอายุขององค์การ และสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงาน ส่วนรายได้และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การแต่อย่างใด

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1990, pp. 51-59) ได้ศึกษาจากบุคคลอาชีพต่าง ๆ 6 อาชีพ คือ ครู โรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย

อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ระหว่างอาชีพและระดับตำแหน่งด้วยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ (t-test, F-test) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลที่ตามมาในแง่อื่น ๆ ได้แก่ ความอดสาหะในการทำงาน ตลอดจนการมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยมิได้คาดหวังสิ่งตอบแทน

แวนเดนเบอร์เกอร์ และสการ์เปลโล (Vandenberg & Scarpello, 1990, pp. 60-67)

ทำการศึกษาบุคลากร 445 คน ของบริษัทประกันภัย 9 แห่งพบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ฮิวส์ลิก และเดย์ (Huselid & Day, 1991, pp. 845-855) ทำการสำรวจพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 ราย และวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้มีส่วนเกี่ยวพันกับงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการได้รับรายได้และการสมานฉันท์กับกลุ่มผู้จัดการด้วยกัน และโอกาสก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรคือระดับการศึกษา กล่าวคือระดับการศึกษายังสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการยิ่งต่ำลง ส่วนรายได้ เพศ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว และเจมส์ (Mathieu & James, 1991, pp. 127-133) ทำการศึกษายาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และวิศวกร 220 คน โดยศึกษายาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร 2) ความพึงพอใจทางบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท 3) ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ ได้แก่ งานที่มีเนื้อหาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน งานที่มีความหลากหลาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการดำเนินงาน มีโอกาสทราบผลตอบกลับ และได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ความภูมิใจในองค์กรที่ทำงานอยู่ 5) ความพึงพอใจในงานวัดจากงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพ จีกระดัดที่งานมีผลกระทบต่อความผาสุกและสุขภาพของพนักงาน 6) การบริหารวัดจากการให้พนักงานมีโอกาสร่วมตัดสินใจ การแบ่งสรรข้อมูลจากฝ่ายบริหารสู่พนักงาน และปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่าสำหรับกลุ่มพนักงานขับรถประจำทาง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภาคภูมิใจในองค์กร อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเครียดทาง

บทบาทและความเครียดในงาน ขณะที่เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์แต่อย่างใด สำหรับกลุ่มวิศวกร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ และการประเมินผลอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตาม ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

มัวร์แมน (Moorman, 1991, pp. 845-855) ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรม กับพฤติกรรมที่เขากระทำเพื่อองค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่และกระทำโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยศึกษาจากพนักงาน 225 คน ของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง การศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงาน ได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับค่าตอบแทนผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือการที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์กร ที่อยู่เหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

คอนอฟสกี และโครปันซาโน (Konovsky & Corpanzano, 1991, pp. 698-707) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของสมาชิกองค์กร ได้ปฏิบัติต่อเขาด้วยความยุติธรรมกับความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมความเชื่อมั่นในฝ่ายบริหาร และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของสมาชิก

บร็อกเนอร์ และคณะ (Brockner et al., 1992, pp. 241-261) ศึกษาจากพลเมืองชาวชิคาโกจำนวน 804 ราย จากการวิเคราะห์ผลด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลจะเป็นไปตามหลักกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม นอกจากนี้หากพนักงานพบว่าตนไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเป็นธรรม ระดับของความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลไปสู่การออกจากองค์กรในที่สุด

สรุปการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อผู้ที่ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ไม่ว่าจะเป็นด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เป็นเกณฑ์ชีวิตทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงาน

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องน่าสนใจที่จะศึกษาว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร มีเกณฑ์อยู่ในระดับ น้อย ปานกลาง หรือมาก และมีปัจจัยใดบ้างที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงไร อีกทั้งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและโครงการให้ตอบสนองความต้องการของข้าราชการ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจช่วยป้องกันการ โอน ย้าย ลาออก ของข้าราชการจากองค์กร