

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการศึกษาจากตำรา เอกสาร รวมทั้งงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในภาคตะวันออก

4. สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน ซึ่งแตกต่างกันออกไป ดังเช่น พัฒนิน กิติไพรรณ (2531, หน้า 46 อ้างถึงใน จารูวรรณ โหระ, 2541 หน้า 8) ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดได้จาก 2 ประการคือ

1. ความสุขทางกาย หมายถึง การที่คนเรามีความเป็นอยู่ที่ดี เช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพ และอนามัยดี มีสาธารณูปโภค มีการพักผ่อนและสันทนาการที่ดี

2. ความสุขทางใจ ได้มาจากความรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักอบอุ่นผูกพันในครอบครัวและเพื่อนมนุษย์

จารูวรรณ โหระ (2541, หน้า 8) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีความอยู่ดีกินดี โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้ตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน อาทิ มีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจดี ปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี ในขณะที่วิชาญ เคยการ (2548, หน้า 31) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อม มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตลอดจนดำรงชีวิตให้เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ครอบครัวและสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่มีสุขภาพกายสุขภาพจิตดี โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้ตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน และได้รับการตอบสนอง

ค่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ (2546, หน้า 14) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน ได้ทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของตนเองและได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานของตนเอง

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 45 อ้างถึงใน วิชาญ สุวรรณรัตน์ 2543, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลังและลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคง และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

ไครยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545, หน้า 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสม ในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์กร มีเวลาว่างจากการทำงาน เพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมและมีความภาคภูมิใจในองค์กร

สุพินดา คิวานนท์ (2545, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งวัดได้จากระดับของความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน หรือการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ และจากโรงงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน

แฮกแมน และซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977, p. 14 อ้างถึงใน จารุวรรณ โหระ, 2541, หน้า 12) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงานหรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก อุบัติเหตุน้อยลง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 125 อ้างถึงใน สุพินดา คิวานนท์, 2545, หน้า 10) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสม ทำให้บุคคลมีความสุข มีความมั่นคงปลอดภัย เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้ทำงานดีมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 3) กล่าวถึงคุณลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต

10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

11. อำนาจหน้าที่

12. การขย่อง

13. งานก้าวหน้า

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง

2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม

5. งานที่ท้าทาย

6. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

7. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า

8. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์

9. อำนาจหน้าที่ในงาน

10. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

11. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม

12. มีอนาคต

13. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

14. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้
5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย

3. การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า

4. การยอมรับทางสังคม

5. ความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530, หน้า 20-30 อ้างถึงใน สุพินดา คิวานนท์, 2545, หน้า 11) กล่าวถึง
องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ

บรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อองค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวม ไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่เห็นได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 199-200 อ้างถึงใน สุพินดา คิวานนท์, 2545, หน้า 17-18) ได้วิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ ไว้ 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม

ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ประกอบด้วย 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอในการดำรงชีพตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การพัฒนาทักษะความรู้และการใช้ความสามารถ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายจากการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คือ การสร้างโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดีปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร/ สิทธิของพนักงาน (Constitutionalism) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระ มีความเสมอภาคในเรื่องของงานตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และยอมรับความขัดแย้งทางความคิดมากน้อยเพียงใด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว (The Total Life Space) คือ ความสมดุลของบุคคลที่มีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนและครอบครัวกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

8. ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจ

อัมสเตอร์ท (Umstot, 1984, pp. 422-423 อ้างถึงใน สุพินดา คิวานนท์, 2545, หน้า 18) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาจะเห็นว่าจะมีความสอดคล้องกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิวส์และคัมมิงส์ จำนวน 8 ด้าน ดังที่กล่าวมาซึ่งเป็นที่ยอมรับหลายในการศึกษา เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสรุปองค์ประกอบเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สตัลลู รอด โพธิ์ทอง (2547, หน้า 31) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งในด้านก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และมีประโยชน์ต่อองค์กร ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นการลดต้นทุนให้กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ชูลเลอร์ และคณะ (Schuler & others, 1989 อ้างถึงใน สุพินดา คิวานนท์, 2545, หน้า 26)

ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1995 อ้างถึงใน สุพินดา คิวานนท์, 2545, หน้า 27) กล่าวเสริมไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ดังนี้

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีประโยชน์ 3 ด้าน คือ บุคลากร งานและองค์กร ดังนั้นองค์กรต้องให้การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีผลมาจากการเสริมสร้างคุณภาพและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทความรู้ความสามารถอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร ด้วยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับบุคลากร จึงเป็นแนวทางที่สามารถกระทำได้ และปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีผู้สนใจศึกษาเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเชื่อว่าจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกกับองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีนักวิจัยได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างหลากหลายตามทัศนคติของนักวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาเสนอ ดังนี้

จารุวรรณ โหระ (2541, หน้า 33) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่กันต่อไป และการที่พนักงานพึงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความสมัครใจ

ทัศนัย ทุมมานนท์ (2541, หน้า 30) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่การยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความภูมิใจและเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541, หน้า 62) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สุเทพ เทียนสี (2541, หน้า 23 อ้างถึงใน วิชาญ สุวรรณรัตน์, 2543, หน้า 19) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ที่จะปฏิบัติงานที่จะมีต่อองค์กร และจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยที่พนักงานจะแสดงออกมาในรูปของการกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมไปถึงการมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ณรงค์ เข้มชื้น (2546, หน้า 17) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อมั่นและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

จำแนก ฤทธิ์เรื่อง (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การตลอดไป

วันชะลี แก้วคง (2548, หน้า 9) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความมากน้อยและความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และการประเมินองค์การในทางที่ดี ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่ การมีส่วนร่วมในองค์การและเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การต่อไป

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974 อ้างถึงใน จิตินา วงศ์นาค, 2544, หน้า 28) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นความเข้มข้นของการแสดงตนเข้ากับองค์การ รวมทั้งความผูกพันของสมาชิกอย่างลึกซึ้งซึ่งที่มีต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันดังกล่าวบุคคลจะแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

สตีเยอร์ (Steers, 1977, p. 46 อ้างถึงใน คุณดาว สุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การซึ่งสามารถแสดงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อ

ประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

บัคชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรักใคร่ที่จะผูกติด และยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นการทุ่มเทจิตใจเต็มที่ที่จะทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ เป็นการยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จากความหมายที่นักวิชาการ ได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ โดยการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ การใช้ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ได้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปหลายลักษณะตามความสนใจ ซึ่งแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การสามารถสรุปตามทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 25-36) ได้เสนอแนวความคิดการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ/ องค์การ แนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้ คือ พอร์ตเทอร์ (1974) ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพองค์การได้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม ซึ่งมองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปจากองค์การอย่างถาวรแล้ว ผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

แนวความคิดทั้งสามแนวความคิดสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การ ไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ซึ่งมุมมองจะมีความแตกต่างกันไป อย่างแนวความคิดแรกด้านทัศนคติมองว่า การที่คนอยู่ทำงานให้องค์การโดยไม่ลาออกไปไหน ก็เป็นเพราะมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ส่วนแนวความคิดที่สองด้านพฤติกรรมนั้นมองว่า คนต้องอยู่กับองค์การ เพราะจำเป็นต้องอยู่มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่ควรจะได้รับจากการลงทุน และแนวความคิดที่สามมองว่า คนมีความผูกพันเพราะคิดว่าควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

สตีลเลอร์ และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1983 อ้างถึงใน พนิดา แดงศรี, 2546, หน้า 53)

ได้สรุปแนวความคิด เรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรมนิยม (Behavior) แนวความคิดนี้มองความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คนที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน มีความต่อเนื่องในการทำงาน เนื่องจากบุคคลจะมีการเปรียบเทียบ ผลเสียที่ได้จากการลาออกจากองค์การ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่สูญเสียไป โดยทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดดังนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-Bet Theory ซึ่ง เบ็คเกอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน พนิดา แดงศรี, 2546, หน้า 53) สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรไป เนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน ได้แก่ เวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญา ที่ลงไป ตลอดจนเสียโอกาสบางอย่างไป เมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าบุคคลออกก่อนกำหนดเวลาที่ทำกับการลงทุนแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาไปโดยไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คน ๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกองค์การยาวนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็ยังทำตามระยะเวลา และยากต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การ เพราะถ้าตัดสินใจลาออกก่อนย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. แนวความคิดด้านเจตคติ (Attitude) แนวความคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคล โดยที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป้าหมายมีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1986 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคติสันต์, 2540, หน้า 15) ได้เสนอแนวความคิดการผูกพันต่อองค์การในอีกด้านหนึ่งเป็นด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่ามีเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

บารอน (Baron, 1986, pp. 162-163 อ้างถึงใน จิตติมา วงศ์นาท, 2544, หน้า 30) ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า คือมีความคงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการทำงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่เกิดความผูกพันสูง

แนวคิดดังที่กล่าวมาในข้างต้น จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือสมาชิกขององค์การ การใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้องค์การ และการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยขอนำนิยามของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974) มาเป็นแนวคิดในการศึกษา โดยบุคลากรขององค์การจะแสดงออกให้เห็นถึงความผูกพันใน 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งของบุคลากรในองค์การที่จะนำพาให้องค์การมีความอยู่รอดต่อไป การรักษามูลค่าเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การ นำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

บัคชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน นภาพิณ โหมาศวิน, 2533, หน้า 16) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย

จากการศึกษาของเฟรด (Fred, 1981 อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ศรีเจริญ, 2546, หน้า 23) พบว่าการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์การดังนี้

1. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ
2. การมาทำงานสายลดลง
3. อัตราการขาดงานลดลง
4. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

สตีล (Steer, 1977, p. 48 อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ศรีเจริญ, 2546, หน้า 17) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์การ ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องมือที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ (2544, หน้า 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ควมมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544, หน้า 51 อ้างถึงใน จิรรัตน์ ศรีเจริญ, 2546, หน้า 24) สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อทัศนคติหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร คือ

1. ความยาวนานของการดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร
2. ผลการปฏิบัติงาน
3. อัตราการขาดงาน
4. อัตราการเข้า-ออกจางาน

จิรรัตน์ ศรีเจริญ (2546, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสรุปความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันองค์กรของตนเอง

จากที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การนำพาให้องค์กรมีความอยู่รอดและมีประสิทธิภาพ
2. การกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การใช้ในการทำนายการเข้าออกจางาน การโอนย้าย และการขาดงาน
4. การใช้เป็นแรงผลักดันทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บุคคลเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและของบุคคล ได้รับในสิ่งที่ต้องการเหมือนกัน และเชื่อว่าบุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์การต่อไปเพื่อความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การเมื่อสร้างให้เกิดขึ้นแล้วย่อมฝังลึกในจิตใจของบุคลากร ดังนั้นจึงทำให้มีความพยายามที่จะสร้างทัศนคติผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การ แม้จะมีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบก็ไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น มีผู้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การหลายท่าน เพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ และผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัย พบว่านักวิชาการและนักวิจัยมีการค้นพบที่เหมือนกันและแตกต่างกัน โดยขอนำเสนอดังนี้

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในเป้าหมาย ความยากในการบรรลุเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม การพึงพาได้ขององค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่เป็นบำเหน็จบำนาญ การลงทุนด้วยกำลังกายและเวลา
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความคาดหวังในความจงรักภักดีจากองค์การ

ลูธาน (Luthan, 1973 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 52) กล่าวว่า ทัศนคติของความผูกพันต่อองค์การถูกกำหนดโดย

1. กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ และลักษณะนิสัยของบุคคล เป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือการพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก
 2. ลักษณะขององค์การ เช่น การออกแบบงานและลักษณะของผู้นำ
 3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์การ เช่น ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้ว ถ้าองค์การนั้นอยู่ระดับแนวหน้า ที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา
- สตีล และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1983, p. 425 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542,

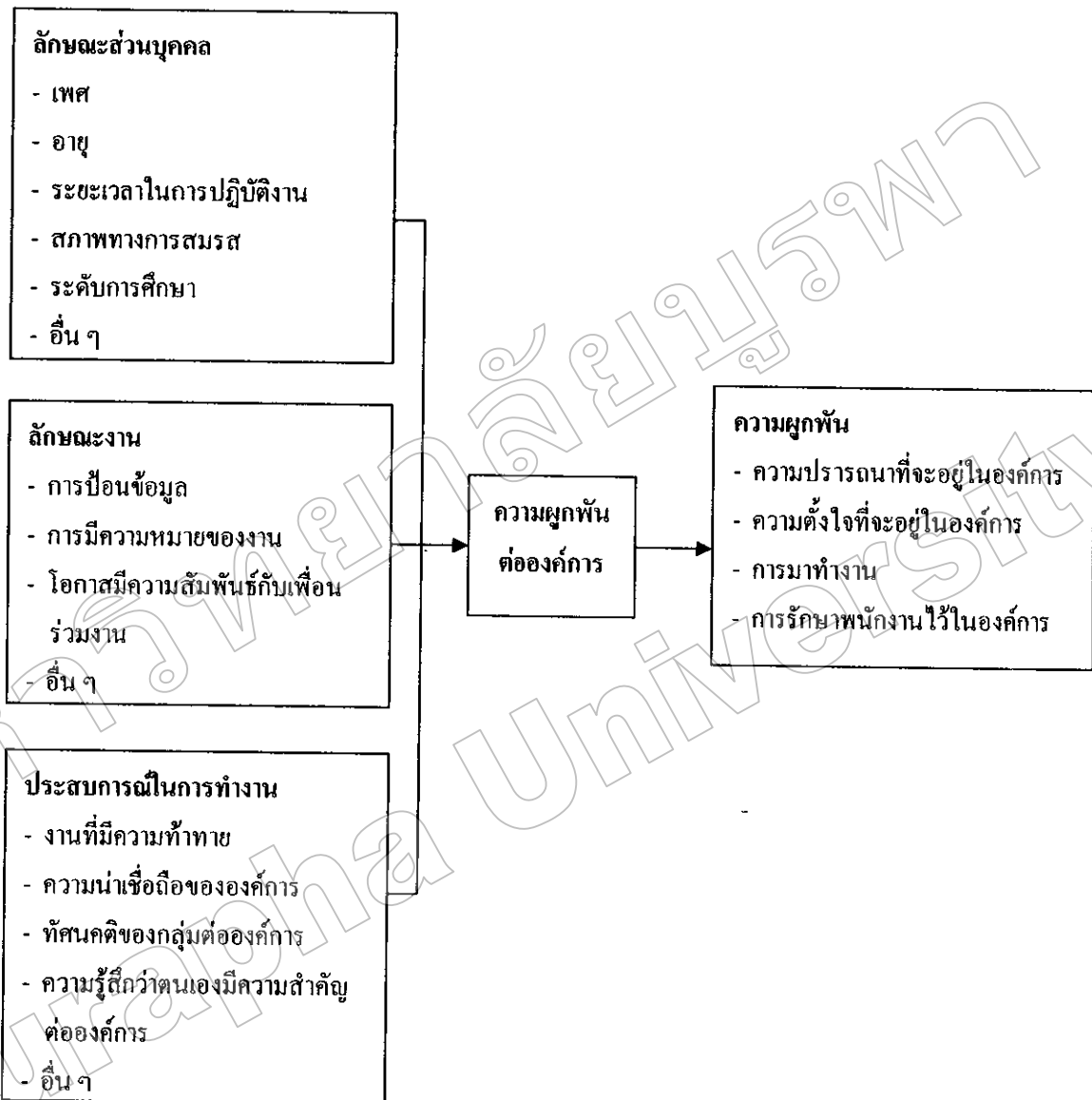
หน้า 47) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่นาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะองค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร สามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ สเตียร์ (Steer, 1977, p. 47 อ้างถึงใน ณรงค์ สุวรรณอำไพ, 2546, หน้า 10-11) เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร



ภาพที่ 2-1 ปัจจัยกำหนดและผลของความผูกพันต่อองค์กร

ดันแฮม กรูบ และแคสทานเด้ (Dunham, Grube, & Castaneda, 1994, p. 37 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548, หน้า 23) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้ลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระจากงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพนักงานได้

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่ามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างไร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้โอกาสในการย้ายงานลดลง

2.2 อายุงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงการลงทุนทั้งกำลังกาย และสติปัญญาของพนักงานและเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยอื่น อาทิเช่น สัมพันธภาพที่แนบแน่นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงลบโดยตรงกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นพันธะทางใจที่เกิดขึ้นกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาได้

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขาอย่างไร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน

สำหรับ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 36-38) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง มีความผูกพันต่อองค์กร เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน สมาชิกขององค์กรที่มีความอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า ส่วนระดับการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับกันคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่า เกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับ โอกาสในการหางานใหม่ และเพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกประการหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจ จากการศึกษพบว่า ผู้หญิงในลักษณะของกลุ่มจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับโอกาสในการหางานทำของ

ผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพบว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของตน เป็นต้น

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่งาน ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ทำทาสความสามารถสูง พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงานก็พบว่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจในการทำงานก็เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์เช่นกัน ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า และความพอใจที่ได้จะได้รับการจากระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยหลายอย่างเกี่ยวกับองค์กรหรือโครงสร้างขององค์กร ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่าการกระจายอำนาจมีหน้าที่งานมีความสำคัญ และกฎข้อบังคับ ขั้นตอนในการงานที่ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างทำงานกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร องค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก นอกจากนี้ การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร การคาดหวังทัศนคติของเพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง และยักรวมถึงความยุติธรรมของค่าตอบแทนและลักษณะผู้นำก็ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

จากความพยายามของนักวิชาการและนักวิจัยที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง แต่มิได้ระบุให้แน่ชัดว่า มีอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้อง ผู้วิจัยจะใช้รูปแบบปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรในการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้

การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว มีสถานศึกษาทั้งหมด 37 สถานศึกษา มีขอบข่ายการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งการบริหารจัดการขณะนี้พระราชบัญญัติอาชีวศึกษาอยู่ระหว่างเสนอเข้ากรมการรัฐสภาพิจารณา โดยใช้แนวทางในการดำเนินการดังนี้

ในส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รับผิดชอบงานนโยบาย มาตรฐานหลักสูตรอาชีวศึกษาทุกระดับ ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2546, หน้า 29) โดยมีคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนามาตรฐาน และหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล การจัดการอาชีวศึกษาโดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

1. การบริหารระดับสถานศึกษา

สถานศึกษาทุกแห่งขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีอาชีวศึกษาจังหวัดรับผิดชอบและประสานงาน ส่วนการแบ่งสายงานการบริหารของสถานศึกษา ยึดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (เพิ่มเติม พ.ศ. 2537) ยกเว้นสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่จัดโครงสร้างการบริหารแตกต่างออกไป (กรมอาชีวศึกษา, 2541, หน้า 48)

2. การแบ่งหน่วยงานภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานภายใน ออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

2.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้บริการส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยควบคุมดูแลการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.2 ฝ่ายกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานโครงการพิเศษ

งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนของแผนกวิชา งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การจัดการศึกษา

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดการเรียนการสอนในระบบต่อเนื่อง ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม (เน้นความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน เป็นสำคัญ) ปัจจุบันสถานศึกษาเปิดทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ (อศ.กช) และหลักสูตรอื่น ๆ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย

3.2 จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้แก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ

3.3 จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่ประถมศึกษาตอนต้น หรืออยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา (กำหนดไว้ว่า “อ่านออกเขียนได้”) เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

3.4 จัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง เพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) นอกกระบบ แก่นักเรียน นักศึกษา และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ให้มีรูปแบบการจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ

3.5 จัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น หรือตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย เช่น โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน โครงการฝึกอบรม 108 อาชีพ และโครงการพิเศษอื่น ๆ

นอกจากนี้ สถานศึกษาแต่ละแห่งยังมีหน้าที่ให้บริการและเป็นศูนย์กลางทางวิชาการ ด้านวิชาชีพแก่ท้องถิ่น และปฏิบัติตามนโยบายการบริการการฝึกอบรมวิชาชีพในโอกาสสำคัญ ๆ

สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะบุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง ความสามารถของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญให้องค์กรดำเนินกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นตัวบ่งบอกถึงความพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว ความสนใจที่แตกต่างกัน บางคนสนใจค่าตอบแทน ความก้าวหน้า บางคนสนใจสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ บางคนก็สนใจในเนื้อหา ซึ่งมีความแตกต่างกัน และทำให้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน องค์กรมุ่งหวังผลงานที่ดีเด่นเกิดจากความร่วมมือกัน ผู้บริหารขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อสมาชิกขององค์กร ต้องค้นหาการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรมีการรับรู้อย่างไร และมีแผนปรับปรุงพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรให้สนองตอบการรับรู้ นั้น ดังที่บุญแสง ธีระภากร (2533, หน้า 5) ถือว่าคุณภาพชีวิตเปรียบได้กับมาตรวัดถึงความพึงพอใจจากผลของความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

อำนาจ นาคทัต (2540) กล่าวถึงการสำรวจปัญหาทั่วไปของวิทยาลัยเทคนิคของสรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร

1.1 ปัญหาครูมีชั่วโมงสอนมากเกินไป ซึ่งสืบเนื่องจากการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาชีพ ทำให้มีผู้สนใจเข้าเรียนในวิทยาลัยเทคนิคของจำนวนมากและก่อกวนกับภาคตะวันออกเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม โดยเฉพาะเขตชายฝั่งตะวันออก ทำให้มีแรงงานระดับต่าง ๆ หลังไหลเข้ามาอยู่ในเขตอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากจากทั่วทุกภาคของประเทศ แรงงานเหล่านี้ต่างอพยพครอบครัว บุตรหลานมาอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง เขาเหล่านั้นตระหนักดีว่าหากบุตรหลานของตนได้เข้าเรียนในวิทยาลัยในภาคนี้ ย่อมเป็นการได้เปรียบเพราะสถานประกอบการจะพิจารณารับนักศึกษาในเขตพื้นที่ก่อน และจากสภาพความเป็นจริงเรื่องปริมาณนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นต้นเหตุของปัญหาแทบทุกด้าน แต่ในทางกลับกันจำนวนครู อาจารย์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ กลับเพิ่มขึ้น มีอัตราส่วนครู: นักเรียน 1: 38 ซึ่งเกินเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 1: 25 โดยมีการจัดการเรียนการสอนรอบ ครูมีจำนวนคาบสอนเฉลี่ยสัปดาห์ละ 30 คาบ

1.2 ปัญหาครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารอาจจะเลืหรือมองข้ามไม่ได้ สภาพปัญหา คือ การไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (ขึ้นครึ่ง หรือ 2 ขั้น) ความรู้สึกว่าตนไม่ได้รับ

ความเป็นธรรม เนื่องจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง ขาดหลักเกณฑ์และกติกาที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในการพิจารณาเป็นอันดับแรก ความสามารถและผลงานเป็นอันดับรอง ทำให้เกิดความท้อแท้ หหมดกำลังใจที่จะทำงานมีผลต่อเนื่องให้เกิดความสับสน การประสานงานสำคัญ ๆ ต้องติดขัดไม่ราบรื่นเท่าที่ควร ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเอาใจใส่เรื่อง การเรียนการสอนลดลง

1.3 ปัญหาความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู คือ การไม่ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานเท่าที่ควร การทำงานมีบรรยากาศที่อึดอัดใจ และขัดข้องอยู่เสมอ ทำให้เกิดความหงุดหงิด เบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน

1.4 ปัญหาครูต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน จากการกำหนดอัตราค่าจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดสรรอัตราบุคลากรทำหน้าที่ส่งเสริม หรือสนับสนุนการสอนแก่วิทยาลัยไว้น้อยมาก จากการสำรวจเมื่อเทียบกับปริมาณ ซึ่งต้องใช้ครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่พิเศษในวิทยาลัยเกินกว่าร้อยละ 90 ของครู อาจารย์ ซึ่งวิทยาลัยมีการจัดจ้างอัตราลูกจ้างชั่วคราว และครูจ้างสอนรายเดือนช่วยแบ่งเบาภาระได้บ้าง แต่ก็ไม่สามารถแบ่งเบาได้ทั้งหมดโดยเฉพาะหน้าที่และภาระหลักสำคัญ ๆ ที่ต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูประจำการ ทำให้กระทบต่อประสิทธิภาพการสอนและการปกครองดูแลนักเรียน นักศึกษา

2. ปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษา

2.1 ปัญหาการไม่เข้าร่วมกิจกรรมเคารพธงชาติ เบื่อหน่าย ครูพูดซ้ำซาก

2.2 ปัญหา นักเรียนมีวุฒิภาวะต่ำ นักเรียนอยากรู้ อยากลอง และวัยคะนอง ตราเรียนที่ว่าง ครูไม่ว่าง ครูลา สาเหตุดังกล่าว ล้วนมีส่วนสนับสนุนให้นักเรียนไม่สนใจในการเรียน มีโอกาสมีวุ่นวายกัน เสพยาเสพติดได้ทั้งสิ้น

2.3 ปัญหาการฟื้นฟูสภาพกลางคัน นักเรียนเรียนไม่จบ ภายในเวลาที่กำหนด การที่นักศึกษาประสบความล้มเหลวทางการเรียนและฟื้นฟูสภาพการเป็นนักศึกษา ถือว่าเป็นความล้มเหลวของการจัดการศึกษา เป็นการลงทุนที่สูญเปล่า

3. ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์

สถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีนักศึกษาจำนวนมาก มีหลายสาขาวิชา และหลายประเภทวิชา การจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์สื่อการสอน และอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนจะกลายเป็นเรื่องใหญ่ หากการติดตามดูแลไม่ทั่วถึงก็เกิดเป็นปัญหาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ได้ง่าย และอีกประการหนึ่ง วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ร่วมกันทั้งวิทยาลัย ย่อมถูกใช้งานอย่างหนักและไม่มีเวลาปรับปรุงแก้ไขหรือฟื้นฟูสภาพ และเสื่อมไปตามกาลเวลา ซึ่งต้องมีการจัดหาเพิ่มเติมตลอดเวลา

แต่บางรายการก็มีไม่เพียงพอกับจำนวนห้องที่ต้องการ ต้องใช้วิธีการยืมระหว่างแผนกวิชา ปัญหาเรื่องวัสดุอุปกรณ์ มีดังนี้

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการใช้ในการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ได้แก่

3.1.1 เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ สำหรับการสอนไม่เพียงพอ

3.1.2 เครื่องอุปกรณ์การฝึกภาคปฏิบัติสำหรับห้องปฏิบัติการทางภาษาไม่เพียงพอ

3.1.3 วัสดุ อุปกรณ์สื่อการสอนและอุปกรณ์พัฒนาการเรียนการสอนไม่เพียงพอ

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์สนับสนุนการสอนไม่เพียงพอ

3.2.1 ยานพาหนะสำหรับการนิเทศการฝึกงาน

4. ปัญหาด้านอาคารสถานที่

ปัญหาด้านอาคารสถานที่ จำแนกได้ 3 เรื่อง ดังนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับอาคารและห้องเรียน มีสภาพทรุดโทรม บรรยากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับสาธารณูปโภคภายในวิทยาลัย ความไม่เพียงพอของห้องส้วม โรงอาหารคับแคบ น้ำประปาไม่ไหล และขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับดื่ม

4.3 ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปภายในวิทยาลัย ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับพื้นที่โดยรอบวิทยาลัย ปัญหาเกี่ยวกับระบบบำบัดน้ำเสีย รั้วด้านหน้าวิทยาลัยมีสภาพทรุดโทรม ปัญหาความสะอาดและความเป็นระเบียบ

ประจักษ์ อรุณไพร (2545, หน้า 10) กล่าวว่าครูผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยี ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ประกอบด้วยคนในพื้นที่และคนที่มาจากพื้นที่อื่น จึงทำให้มีปัญหาหลายอย่างตามมา เช่น ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในการเดินทาง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการในการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม และการจัดการศึกษาของอาชีวศึกษาจะมีหลายรูปแบบทั้งในระบบ นอกกระบบ และการขยายโอกาสการเรียนสายอาชีพให้แก่ประชาชนให้มีสัดส่วนที่สูงขึ้น จึงทำให้การปฏิบัติงานของครูนั้นไม่มีขอบเขตจำกัดและการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นงานที่ต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายาม ซึ่งเป็นภาระงานที่หนักและบั่นทอนคุณภาพชีวิตส่วนตัว

วิชัย วรรณพุด (2547, หน้า 1) ได้กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนเปรียบเสมือนครูพูดไม่ได้แต่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง ความคิด มีผลต่อจิตใจ และก่อให้เกิดคุณธรรมอันพึงประสงค์ โรงเรียนที่มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ดีจะทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกสบายใจ อบอุ่นใจ ภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ นอกจากนั้นยังได้ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในทุก ๆ ด้าน

สมศักดิ์ สันธุระเวช (2540 อ้างถึงใน อำนวย นาคทัต, 2540, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นบุคคลตามเป้าประสงค์ว่าจะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาโดยสถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องมีการควบคุมคุณภาพภายในเกี่ยวกับ

1. จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยจัดให้มีแหล่งความรู้ มีสื่อที่หลากหลายสามารถนำไปใช้ได้สะดวก นอกจากนั้นควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ เช่น ศูนย์สื่อห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา

2. จัดสิ่งแวดล้อมให้จูงใจต่อการทำงาน โดยมีการจัดอาคารสถานที่ให้สะอาด ระเบียบเรียบร้อยงาม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีระบบขั้นตอนการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว

3. สร้างบรรยากาศความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยครูและนักเรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเข้าใจ และเอื้ออาทรต่อกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำระดับมืออาชีพโดยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ นอกจากนั้นเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความสามารถโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือ และมีพฤติกรรมการบริหารงานแบบประชาธิปไตย

จากการสำรวจความคิดเห็นของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อรวบรวมปัญหาประกอบการวิจัยของผู้วิจัย พบว่าปัญหาคุณภาพชีวิตของครู ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. ด้านบุคลากร

1.1 รายได้และประโยชน์ตอบแทน จากสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูต้องมียุทธศาสตร์การสื่อสารเกือบทุกคน เพื่อใช้ติดต่อนักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง เมื่อนักเรียนมีปัญหา การติดต่อกันระหว่างครูด้วยกันเพื่อความสะดวกในการทำงานและมีครูบางคนต้องซื้อคอมพิวเตอร์ไว้ส่วนตัวเพื่อจัดทำสื่อ เอกสารประกอบการสอน และในด้านการดูแลครอบครัว การรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ค่าเล่าเรียนของบุตร การดูแลบุพการี การศึกษาต่อของตนเอง ทำให้ครูต้องมียารายจ่ายสูงขึ้น บางคนต้องไปสอนพิเศษ เป็นตัวแทนประกันชีวิต ตัวแทนขายสินค้า และทำธุรกิจส่วนตัวเพื่อหารายได้เพิ่มขึ้น

1.2 ความปลอดภัยในการเดินทาง การอยู่บ้านพักที่ไกลจากสถานที่ตั้งทำงาน บางคนอยู่ข้ามจังหวัด ครูบางคนต้องเช่าที่พักเอง เนื่องจากบ้านพักของสถานศึกษามีไม่เพียงพอ บางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ระยะทาง 30-50 กิโลเมตร ทำให้มีความวิตกกังวลต่อความปลอดภัยในการเดินทาง อุบัติเหตุ และการปล้นจี้

1.3 การโยกย้ายสับเปลี่ยน ทุกปีจะมีครูเขียนคำร้องขอย้าย (งานบุคลากร) ซึ่งมีทั้ง

ครูมาบรรจุใหม่และครูที่ย้ายมารับตำแหน่งฝ่ายผู้บริหาร ดังนั้นจะมีการขอย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นประจำ

1.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากข่าวที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์ วิทยุและสื่ออื่น ๆ พบปัญหาการก่ออาชญากรรม การลักขโมย ปัญหายาเสพติด การทะเลาะวิวาท ซึ่งเป็นที่วิตกกังวลต่อความปลอดภัยและสุขภาพจิตของครู

2. ด้านการปฏิบัติงาน

2.1 ระบบการบริหารงาน ความไม่ชัดเจนของโครงสร้างงานที่มีความซับซ้อน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน บางเรื่องที่ปฏิบัติไปมีการทับซ้อนงานอื่นทำให้เกิดความสับสนเปล่าในการทำงาน และการมอบหมายงานที่ฝ่ายบริหารยึดติดตัวบุคคล

2.2 การประเมินเพื่อนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพของครู มองว่ามีขั้นตอนมากขึ้น ซึ่งทำให้ครูต้องทุ่มเทในการจัดทำเอกสารมากจนทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ และความคิดเห็นที่สะท้อนกลับจากนักเรียนในการประเมินความพึงพอใจ แต่ถ้าไม่มีการประเมินตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนก็มีเพดานจำกัด ซึ่งทำให้ครูมีความท้อแท้ในการทำงาน และความวิตกกังวล

2.3 การอบรมพัฒนาตนเอง มีครูบางท่านในรอบ 1 ปี ไม่เคยได้เข้ารับการอบรมทางวิชาชีพภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการจัดอบรมสัมมนา มีเพียงบางกลุ่มวิชา และการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมมีจำนวนจำกัด หลายสถานศึกษา มีการจัดอบรมภายในกันเอง

2.4 ความสะดวกในการปฏิบัติงาน การไม่ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานเท่าที่ควร การทำงานมีบรรยากาศที่อึดอัดใจ และการติดต่อสื่อสารที่บางครั้งทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันทำให้การทำงานผิดพลาด ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5 จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ ซึ่งสืบเนื่องจากนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาชีพ ทำให้มีผู้สนใจเข้าเรียนสายวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ และการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม การย้ายสถานที่ตั้งของสถานประกอบการจากกรุงเทพมหานคร มาอยู่ในภาคตะวันออก เช่น การย้ายฐานการผลิตรถยนต์ของโตโยต้ามาอยู่ในอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา และยังมีบริษัทผลิตชิ้นส่วนอื่น ๆ ที่มาจัดตั้ง เป็นต้น ผู้ปกครองจึงส่งบุตรหลานเข้าศึกษาด้านสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น การเปิดหลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์แก่พนักงานทำให้พนักงานสนใจเข้าศึกษาต่อเพื่อยกระดับการศึกษาของตนเองจำนวนมาก การเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นแก่ผู้สนใจทั่วไป และหลักสูตรพิเศษอื่น ๆ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย โดยครูมีจำนวนคาบสอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 30 คาบ

2.6 ความรับผิดชอบหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน นอกจากทำหน้าที่หลักปฏิบัติ

การสอน ยังพบว่า ครูแต่ละท่านยังต้องรับผิดชอบต่องานพิเศษอื่น ๆ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน งานการบัญชี งานเอกสารการพิมพ์ งานประชาสัมพันธ์ งานพัสดุ งานกิจกรรม เป็นต้น ทำให้ครูต้องรับภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น เวลาส่วนตัวลดไปตามงานที่ต้องปฏิบัติ

3. ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน สิ่งที่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ได้แก่ เสียง ฝุ่นจากการก่อสร้าง น้ำประปาไหลไม่สะดวก ความร้อนอบอ้าว ความสะอาด สถานที่พักผ่อน ความร่มรื่นภายในสถานศึกษา บางแห่งมีพื้นที่ไม่มากต้องใช้เพื่อเป็นที่ตั้งของอาคารเรียน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ตั้งในเขตอำเภอเมือง

ดังนั้นการดูแลและให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้มีความสุขในการดำรงชีวิตมากขึ้น มีสุขภาพจิตดีขึ้น ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตัวครู นักเรียน เกิดผลดีต่อสถานศึกษา นักเรียนมีคุณภาพ ครูมีจิตรอบคอบมีสุข ดังความเห็นของวิจิตพาณี วัฒนาสินธุ์ (2521 อ้างถึงใน ประจักษ์ อรุณไพร, 2545, หน้า 12) ที่ว่า ผู้ที่ปรับตัวจะมีสุขภาพจิตดี และสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ มีความรับผิดชอบในการทำงานที่ตนกระทำ ทั้งทางด้านส่วนตัวและสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักใช้ความสามารถของตน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ตนประสบให้เป็นไปอย่างดีที่สุด และถูกต้องในสายตาของตนเองและสังคม ในทางตรงกันข้ามคนที่ปรับตัวไม่ดีจะมีสุขภาพจิตไม่ดี และมีลักษณะเป็นคนที่ปราศจากความคิดสร้างสรรค์ เบื่อหน่ายการทำงาน หมดความรู้สึกในด้านการต่อสู้เพื่อตนเอง ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปและนำไปศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม
6. ภาวะอิสระจากงาน
7. ลักษณะการบริหารงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จารุวรรณ โหระ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่ง 4-5 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกับอาจารย์ตำแหน่ง 6-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) ได้ศึกษาอ้อมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 297 คน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ธวัชรัตน์ ทองนิล (2548) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู พบว่า ครูที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ศึกษาคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับข้าราชการกรมคุมประพฤติ โดยแบ่งกลุ่มประชากรเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นข้าราชการระดับ 3-5 จำนวน 206 คน และกลุ่มสองเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการกลุ่มแรก จำนวน 59 คน พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมปานกลาง และองค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วัชรินทร์ หนูสมตม (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานค่านิยม สร้างสรรค์ในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการ ไทยกรณีศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา) พบว่า บุคลากรที่ทำงานมีระดับพฤติกรรมเป็นสมาชิกการทำงานขององค์การอยู่ในระดับสูง ค่านิยม สร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญเมื่อจำแนกตามสถานภาพภูมิฐานะ และรายได้

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 225 คน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมอยู่ใน ระดับสูง ส่วนด้านการบูรณาการด้านสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การพัฒนา ความสามารถของบุคคล ธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การส่งเสริมคุณภาพและ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

วูด (Wood, 1981) ได้ทำการศึกษาเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาค การศึกษา และพบว่าประเด็นสำคัญ 8 ประการ ที่สมควรได้รับการปรับปรุงพิจารณา ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเสมอภาค ยุติธรรม ซึ่งค่าตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ควรมีการจัดหาให้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะเรื่องของรายวิชาที่เรียน
2. สภาพในการทำงานที่ปลอดภัย มีการปฏิบัติงานหรือทางเลือกในการทำงานที่มีสภาพ ยืดหยุ่น
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความเหมาะสมของตนเอง และครู เพื่อให้ครูได้รับความ เป็นอิสระและมีมุมมองที่กว้างขวางขึ้น
4. โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสายงานอาชีพ และโอกาสในความก้าวหน้า
5. การบูรณาการทางสังคม
6. การมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการตัดสินใจ
7. การสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นกับงาน กับชีวิต และความต้องการมีงานอดิเรกและ การพักผ่อน

8. การทำให้เกิดความมั่นใจว่ามีความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงานเพื่อที่ว่า ความต้องการทางสังคมและผลงานที่ทำในโรงเรียนไม่กระจกระบายโดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โดยสรุปงานวิจัยที่ศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส องค์ประกอบ ด้านรายได้และผลประโยชน์ ตอบแทน ความก้าวหน้า การบริหารงาน ความสมดุลของช่วงเวลา ด้าน ความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถ และด้านสังคม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 จังหวัด จะมีผลสรุปดังงานวิจัยข้างต้นหรือไม่อย่างไร

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บุญยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร กับข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 292 คน พบว่า ข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้คุณภาพชีวิตงานโดยรวมสูง การรับรู้คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้งสถาบัน คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 293 คน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน พบว่า ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากภาระงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

ลลิต มีรักษ์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ราชการและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและอายุราชการ มีความผูกพันไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานะ ตามการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดและประเภทของข้าราชการมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำพูน เอกจัน (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน พบว่าครูมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ

เป้าหมายขององค์การสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามทุ่มเททำงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-25,000 บาท และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูปฏิบัติการสอน และด้านความมีอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด

คิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2545) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อมวลชนแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ร่วมกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรพินท์ สุขถาวร (2542) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้สึกตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ฟอร์ทอป (Fortof, 1993 อ้างถึงใน วิชาญ สุวรรณรัตน์, 2543) ได้สรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เป็นตัวอย่งทำนายถึงความผูกพันต่อคณะวิชาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ตัวแปรที่ใช้ทำการศึกษาคือ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร พบว่าความพึงพอใจต่อเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า และหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบันผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

โดยสรุปงานวิจัยที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทาย ความก้าวหน้า ชื่อเสียง สภาพแวดล้อม ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือระบบ การพิจารณาความดีความชอบ เหล่านี้เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายความคงอยู่ในองค์กร และการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะเปลี่ยนงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพขององค์กร