

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การภาครัฐของประเทศไทย ได้ใช้หลักการบริหารงานที่เป็นสากลเพื่อให้ องค์การของรัฐบาลมีความสามารถในการบริหารงานยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรบุคคลในองค์การภาครัฐจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับการ ขับเคลื่อนงานหรือภารกิจให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย เพราะบุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 55) ดังนั้น บุคลากรของภาครัฐจึงควรแสดงบทบาทของตนให้สอดคล้องกับระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี โดยยึดคุณค่าหลักการบริหารที่ผสมผสานคุณค่าหลัก 2 ด้านคือ ด้านระบบบริหารงานที่มี สมรรถนะสูงที่มุ่งประสิทธิภาพและด้านระบบที่รับผิดชอบและสนองตอบต่อความต้องการของ ประชาชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส ข้าราชการทุกคนถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์การ ภาครัฐ เนื่องจากได้ผ่านการคัดเลือกและสอบแข่งขันจนบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง มีหน้าที่และ ความรับผิดชอบในการบริหารงานและการบริการงานแก่กลุ่มเป้าหมายคือประชาชน เพื่อให้เกิด การตอบสนองแก่ความต้องการของประชาชนและของหน่วยงาน (สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน, 2548, หน้า 52) องค์การของภาครัฐจึงทำหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับ ราชการ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและความประพฤติที่เหมาะสม และเมื่อเข้า มาแล้วต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกด้านหนึ่ง องค์การภาครัฐก็ต้องตระหนักถึงคุณค่าของข้าราชการ โดยการให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีเพื่อจูงใจให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งครอบครัวของข้าราชการนั้น องค์การภาครัฐที่ข้าราชการนั้น ๆ ปฏิบัติราชการอยู่ได้ ดำเนินการมาตรฐานเดียวกันในการจัดสวัสดิการและประ โยชน์เกื้อกูล (สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน, 2548, หน้า 13) เป็นค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อดึงดูดใจให้เข้ารับ ราชการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจน เสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ข้าราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบ ราชการอีกด้วย ถึงแม้ว่าองค์การภาครัฐได้ดำเนินการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ ข้าราชการแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากข้าราชการแต่ละคน มีคุณภาพชีวิต สภาพความเป็นอยู่

การดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการแต่ละคนแตกต่างกันไป เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ข้าราชการมีความสุข สนุกกับการทำงานอันเป็นการป้องกันมิให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง องค์การภาครัฐจึงเน้น (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 12-13) การจัดการบริหารงานบุคคลที่มีความมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐโดยเน้นระบบคุณธรรม 4 ด้านคือ ด้านความเสมอภาค ด้านความสามารถ ด้านความมั่นคงและด้านความเป็นกลางทางการเมือง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อข้าราชการเองและหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นสามารถเป็นได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อองค์การภาครัฐเชิงบวกนั้น สามารถทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์การมีความกระตือรือร้น มีความสนใจและตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ หากเป็นไปในเชิงลบย่อมทำให้ข้าราชการเบื่อหน่ายในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น มาทำงานสาย ขาดความทุ่มเทและอาจเกิดการลาออกได้เช่นกัน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนั้น ประกอบด้วย (Huse & Cummings, 1985, pp. 198-200) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่พึงประสงค์ขององค์การ เนื่องจากลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างมากทำให้นุคคลเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูง และมีอัตราการขาดงานต่ำ จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคนในองค์การ ดังนั้นแต่ละองค์การจะต้องพยายามรักษาคนของตนไว้ โดยมุ่งให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุด ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การนั้น (Huse & Cummings, 1985, pp. 198-200) เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพขององค์การ อันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ (1) ช่วยเพิ่มผลผลิตให้องค์การ (2) ช่วยทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี (3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพในการทำงานของพนักงาน

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 เพื่อเป็นองค์กรและกลไกด้านสังคมในการบรรลุนโยบายของรัฐบาล ทำให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ให้มีการพิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นความสำคัญของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน จึงจำเป็นที่ข้าราชการจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีนำไปสู่การทำงานภาคสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ อันจะนำไปสู่การทำงานในภาคสังคมที่มีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าหากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว การทำงานในภาคสังคมโดยการให้บริการประชาชนก็จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

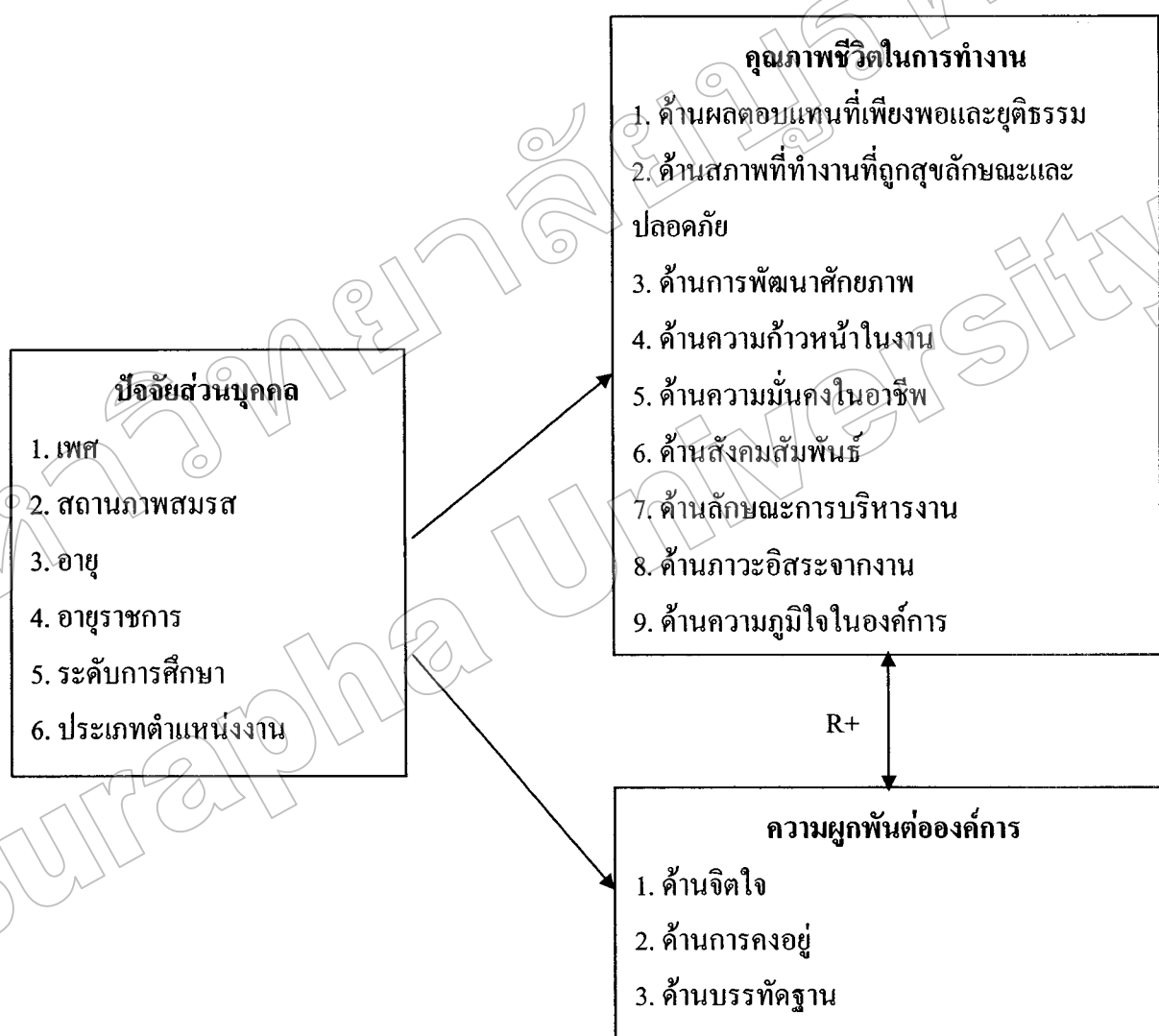
สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้ (จากการทบทวนวรรณกรรม)



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนบรรยากาศในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
2. เพื่อกำหนดนโยบายและโครงการให้ตอบสนองความต้องการของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจช่วยป้องกันการโอน ย้าย ลาออกของข้าราชการจากองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

1.1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ศึกษาตามแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 199-200) ประกอบด้วย ปัจจัย 9 ด้าน คือ

- 1.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.1.2 ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 1.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ
- 1.1.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน
- 1.1.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 1.1.6 ด้านสังคมสัมพันธ์
- 1.1.7 ด้านการบริหารงาน
- 1.1.8 ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 1.1.9 ด้านความภูมิใจในองค์กร

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ศึกษาตามแนวคิดของ อัลเลน และไมเออร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

- 1.2.1 ด้านจิตใจ
- 1.2.2 ด้านการคงอยู่
- 1.2.3 ด้านบรรทัดฐาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 245 คน โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2549 และกลุ่มตัวอย่าง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 191 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง และประเภทของตำแหน่งงานจะเลือกเฉพาะตำแหน่งที่มีจำนวน 10 คนขึ้นไป (กลุ่มพัฒนาระบบมาตรฐาน จำนวน 4 คน หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 คน สำนักงานบริหารงานกลาง จำนวน 45 คน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จำนวน 35 คน สำนักตรวจและประเมินผล จำนวน 15 คน สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 42 คน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ จำนวน 4 คน สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองเด็ก จำนวน 5 คน ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 9 คน กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 คน กองนิติการ จำนวน 17 คน กองบริหารกองทุน จำนวน 12 คน) โดยแบบสอบถามได้ถูกส่งให้กลุ่มตัวอย่าง และได้รับกลับคืนมาจำนวน 186 ฉบับ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย

3.1.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

3.1.1.1.1 ชาย

3.1.1.1.2 หญิง

3.1.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น

3.1.1.2.1 โสด

3.1.1.2.2 สมรส

3.1.1.3 อายุ แบ่งออกเป็น

3.1.1.3.1 น้อยกว่า 25 ปี

3.1.1.3.2 25 - 35 ปี

3.1.1.3.3 36 ปี ขึ้นไป

3.1.1.4 อายุราชการ แบ่งออกเป็น

3.1.1.4.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.1.4.2 5 - 10 ปี

3.1.1.4.3 11 ปี ขึ้นไป

3.1.1.5 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น

3.1.1.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.1.5.2 ปริญญาตรี

3.1.1.5.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.1.6 ประเภทตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น

3.1.1.6.1 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

3.1.1.6.2 นักสังคมสงเคราะห์

3.1.1.6.3 นักพัฒนาสังคม

3.1.1.6.4 บุคลากร

3.1.1.6.5 นิติกร

3.1.1.6.6 นักวิชาการพัฒนาสังคม

3.1.1.6.7 นักวิชาการเงินและบัญชี

3.1.1.6.8 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

3.1.1.6.9 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

3.1.1.6.10 เจ้าหน้าที่งานธุรการ

3.1.1.6.11 เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ดังนี้

3.2.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3.2.1.2 ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3.2.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ

3.2.1.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน

3.2.1.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ

3.2.1.6 ด้านสังคมสัมพันธ์

3.2.1.7 ด้านลักษณะการบริหารงาน

3.2.1.8 ด้านภาวะอิสระจากงาน

3.2.1.9 ด้านความภูมิใจในองค์กร

3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

3.2.2.1 ด้านจิตใจ

3.2.2.2 ด้านการคงอยู่

3.2.2.3 ด้านบรรทัดฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติราชการในส่วนกลางสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไม่นับรวมผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป) และข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ

สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) โสด หมายถึง ข้าราชการที่ยังไม่ได้แต่งงาน 2) สมรส หมายถึง ข้าราชการที่สมรสแล้ว รวมทั้ง หม้าย หย่า และแยกกันอยู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกพอใจต่อลักษณะการดำเนินชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามเป็นเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม มีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ เพื่อนร่วมงานภายในองค์กร และระหว่างองค์กร

2. **ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย** หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงกับอันตราย

3. **ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ใช้ความรู้มีการพัฒนาทักษะและความสามารถ มีการทำงานในก้าวหน้า งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ได้การยอมรับว่ามีความหมายและสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. **ด้านความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับเลื่อนตำแหน่งในองค์กร โดยทุกคนมีความสามารถมีตำแหน่งเท่าเทียมกัน เป็นสมาชิกขององค์กรเหมือนกัน มีสิทธิที่จะได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งเช่นกัน

5. **ด้านความมั่นคงในอาชีพ** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพ

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากบรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยปราศจากอคติ

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติกับพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้รับความเสมอภาค และยุติธรรมขณะปฏิบัติงาน

8. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาที่อิสระจากงาน การใช้เวลาว่างและให้เวลาครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่มีที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานหวังดี และภาคภูมิใจ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

1. ด้านจิตใจ หมายถึง ความท้าทายในงาน ความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในเป้าหมาย ความยากในการบรรลุเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมการพึ่งพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน

2. ด้านการคงอยู่ หมายถึง ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่เป็นบำเหน็จบำนาญ การลงทุนด้านกำลังกายและเวลา

3. ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การรับรู้ถึงความคาดหวังในความจงรักภักดีจากองค์กร