

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ศึกษาดำเนินการ รวบรวม แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาเป็นดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (quality of life) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน แตกต่างกันไป เช่น

Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของ ผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงาน และสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

Walton (1973, pp. 12-18) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสพัฒนางานสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Bovee, Thill, Wood, and Dovel (1993, p. 413) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการ ซึ่งการดำเนินการ ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานชิ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายาม ที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และการรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

Gordon (1993, pp. 632-633) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับหลักของการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบทางสังคมศาสตร์เพื่อให้สภาพการทำงานมีคุณภาพขั้นต้นนั้น เพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การเติบโตและความก้าวหน้าของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสอดคล้องของกิจกรรมในงานและนอกรงาน และความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การเพิ่มค่างาน ระบบการให้รางวัลที่สร้างสรรค์ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

Ronen (1984, p. 12) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และสังคมวิทยาในสถานที่ทำงาน แต่เดิมแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในลักษณะคู่ปรปักษ์ จนกระทั่งปัจจุบันมีการปรับแนวคิดใหม่ สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายมีลักษณะการมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น และองค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น โรเนนได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความผาสุกของพนักงานในเชิงมนุษยธรรมในการทำงานดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
3. มีการใช้และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

4. โอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. เพิ่มอิสรภาพในการจัดงานและสิ่งแวดล้อม

Wheelen and Hunger (2000, p. 99) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Ivancevich (2001, p. 11) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้นำ
2. อิสรและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน
6. งานที่ทำท่าย

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน, โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและงานที่ได้ทำนั้นต้องเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรต่อไป แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออกได้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cumming (1985, pp. 199-200) ได้วิเคราะห์ และแจกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้านดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับ

มาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992, pp. 15-16) ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. ระบบการบริหารซึ่งหมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรม การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Schermerhorn (1996, p. 5) กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ
4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ
5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล
6. ความภูมิใจในงานและองค์การ

พจนานันต์ เดชรัตนรัฐติกาล (2545, หน้า 129) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองดังนี้

1. ด้านความจำเป็น คืองานของพนักงาน
2. ด้านความคาดหวัง ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานจะมีความคาดหวังในกระบวนการทำงาน

ของตนเอง 4 ประเด็นดังนี้

2.1 ความปลอดภัย (safety) สามารถแบ่งได้เป็นการทำงานด้วยสภาพที่ปลอดภัย (safety condition) และการกระทำที่ปลอดภัย (safety act)

2.2 ความมั่นคง (security) หรือไม่กลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น กลัวตกราน กลัวถูกลงโทษ

2.3 ขวัญและกำลังใจ (morale) เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นแบบพี่น้องกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2.4 การเพิ่มผลผลิตด้านแรงงาน (labor productivity) เป็นความคาดหมายที่จะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

จากแนวความคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงในข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Huse and Cumming, Bruce and Blackburn และ Schermerhorn มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิทวงศ์ จังหวัดระยอง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ด้านความภูมิใจองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้หลายท่านแตกต่างกันออกไป เช่น Steers (1991, p. 79) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรมีความมั่นคงต่อไป

George and Jones (1999, p. 96) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยไม่อาจที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974, p. 604) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นความเข้มข้นของการแสดงตนเข้ากับองค์กร รวมทั้งการผูกพันของสมาชิกอย่างลึกซึ้งซึ่งที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันดังกล่าวบุคคลจะแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ ความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ดี รวมถึงการยอมรับในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร และยินยอมที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

กรณี กิรีดิบุตร (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร มีผลทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Whithey and Cooper (1989, pp. 521-539) พบว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

Allen and Meyer (1993, pp. 539-540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรัก และรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าของ

Buchanan (1974, pp. 533-545) ได้สรุปความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้าออกงานของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อมุมใดมุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีความผูกพันต่องานด้วย เนื่องจากเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในงาน

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก เนื่องจากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้บ่งที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Steers (1977, p. 48) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ, ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการที่แตกต่างกันดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลักคือ

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน

1.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัยได้แก่ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการอยู่หรือออกไปจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 อายุ
- 2.2 สถานภาพของตำแหน่งงาน
- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ
- 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร (organizational socialization)

Steers and Porter (1983, pp. 441-451) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบรอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความคาดหวังจะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการและการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานะภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม ก็ยังพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2 ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพเสรี สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึغبื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึงการมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์การ ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ในองค์การขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์การสูง รู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์การได้รับตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

Cherrington (1994, p. 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ที่มีอายุมาก และอายุอยู่ในองค์การนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

แนวคิดของ Allen and Meyer (1993, pp. 49-61) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Porter แห่งมหาวิทยาลัย California Iriene ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถไปในแนวทางเดียวกันได้หรือสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงออกว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและยอมรับในจุดหมายนั้น บุคคลจะรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำบุคคลนั้นไปสู่ความสำเร็จได้ มองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กร รู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร หมายถึงความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องในการทำงาน พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างแน่วแน่ ไม่โยกย้าย ปรับเปลี่ยนที่ทำงานไปที่อื่น

เพื่อให้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือฐานะวิกฤตอันเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3. แนวคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ที่ทุ่มเทปฏิบัติให้กับองค์กร

Muchinsky (1993, p. 283) ได้ให้คุณสมบัติของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) ดังนี้

1. สรัทธาอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
3. บรรณาณาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1991, p. 79) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกขององค์กรในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือต้องการลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Bowditch and Buono (1997, pp. 154-155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกในด้านดังนี้

1. การยอมรับในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. การใช้ความสามารถของตนเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. การปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงในข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Steers, Bowditch and Buono และ Steers and Porter มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” จำนวน 122 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ข ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้น กรณีที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพบว่า

ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากด้านอื่น ๆ ได้แก่ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการประจักษ์ตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการสาย ข ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข ที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติในหน่วยงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับข้าราชการสาย ค ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริการ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

มณีนรดี ไพรรุ่งเรือง (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และ .05) แต่ประสบการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิตและค่าตอบแทนตามลำดับตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้มีความสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้สูงถึงร้อยละ 54.4

พรเทพ ล้อมพรม (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย” จำนวน 343 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายใน

งาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6 ($R^2 = .666$) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของคนที่มาต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

รุจิ อุษิตปัทม์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่” จำนวน 14 สาขา โดยแบ่งเป็นสาขาใหญ่ 10 สาขา และสาขาย่อย 4 สาขา รวมพนักงาน 295 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 58

มาริสสา ทรงพระ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

นุชชา ภิญาโณภาพ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง” กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพนักงานของบริษัทเฉพาะสาขาที่เปิดดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 279 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร และสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 27.8

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน, ด้านการพัฒนาศักยภาพ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านสังคมสัมพันธ์, ด้านลักษณะการบริหาร, ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 58

จ.ส.ต. วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทุกระดับรวม 400 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชายอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอายุงาน 11-15 ปี ส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้า และกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผนปานกลาง ติดต่อสื่อสารในการทำงานด้วยวาจา มีลักษณะการบริหารและการควบคุมงานแบบผสม ส่วนมากมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ตำแหน่ง และ

อายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในการภาพรวมมีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิขญา อินทรสุภา (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตน้ำอัดลมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย บริษัท สากลเบเวอเรจ จำกัด จำนวน 54 คน และบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จำนวน 238 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับมีนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินและด้านการเรียนรู้งาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสามารถในการปรับตัวด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปรับตัวทางกายภาพและด้านการจัดการกับความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อนุชา นวลไทย (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8” จำนวน 404 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับรายได้และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ควรวางระบบการประเมินผลงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควรมีการพัฒนาข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 ให้มีความรู้ในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำมาพัฒนางานของตนเองได้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการระดับล่าง ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ และผู้บังคับบัญชาควรที่จะได้มีการศึกษาผลวิจัยเพื่อที่นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดต่อไป

บุษิตา หมั่นเดช (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด” จำนวน 356 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะการบริหาร

ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ อยู่ระดับปานกลาง ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทงานเพื่อบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท พนักงานมีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทิน ไชยรินทร์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี” จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 144 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุงาน ภาระทางครอบครัว ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) พนักงานที่ทำงานในแผนกที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ ด้านโอกาสพัฒนาคนตามศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันสถานศึกษาและด้านความตั้งใจทุ่มเทงานเพื่อสถานศึกษา ส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ส่วนตัวแปร เพศ และอายุไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทภัทร อภัยดิษฐ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี” จำนวน 575 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสนับสนุนขององค์กรด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้าน โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 73.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสรี สัจจะธีระกุล (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย” กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุดและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่าครูที่สมรสแล้วมีความผูกพันองค์กรมากกว่าครูที่ยังโสด อาจสรุปได้ว่าการมีครอบครัวทำให้เกิดความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าคนที่ยังโสด จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชาและนโยบายองค์กร

มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โอกาสในการเข้าสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจสรุปได้ว่าคนเกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด เนื่องจากได้มีการแสดงความคิดเห็นพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษากันในเรื่องต่าง ๆ ได้ ส่วนระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า โดยอาจสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่สูงเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมมาก ทำให้มีโอกาสหางานได้ง่ายจึงมีโอกาสสูงในการเปลี่ยนงาน

Sirgy and Efraty (1990) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการตอบสนองพฤติกรรมของพนักงาน พบว่าในการศึกษาความต้องการ โดยใช้ความพึงพอใจในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานจำนวน 219 คนในด้านความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรในด้านความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน การทุ่มเทในงานและผลการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรและความสัมพันธ์ทางลบทางด้านความแปลกแยกของบุคคล ผลการศึกษาสรุปว่าความต้องการในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัย ดังนั้นการให้คนงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดรูปธรรมและนามธรรมของการจ้างงานในองค์กรในด้านของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน การทุ่มเทในงานและผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดในองค์กร

Meyer, Allen and Smith (1993) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและต่ออาชีพ: ศึกษาและทดสอบสามองค์ประกอบของแนวคิด ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนพยาบาลของมหาวิทยาลัยควีนจำนวน 336 คน และพยาบาลรัฐออนตาริโอ ประเทศแคนาดาจำนวน 603 คน โดยวัดความผูกพันสามองค์ประกอบคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันด้านความรับผิดชอบ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึกรัก แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรับผิดชอบ ระยะเวลาเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึกรักและด้านความรับผิดชอบ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันด้านความรู้สึกรักและด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ ความผูกพันด้านการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ ระดับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกรักและด้านความรับผิดชอบ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันทั้งสามแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรม ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่ออาชีพ สามารถพยากรณ์การเข้าร่วมกิจกรรม ความตั้งใจลาออก ความจงรักภักดี การขาดงาน ความเฉื่อยชา การช่วยเหลือผู้อื่นและการบริหารเวลา

Considine and Callus (2002) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) โดยกลุ่มตัวอย่างคือคนงานชาวออสเตรเลียในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามวัดความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 14 ด้านประกอบด้วย การจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมแบบเดียวกัน ความรู้สึกขาดความมั่นคงในงานที่ทำในอีก 1 ปีข้างหน้า การแบ่งแยกทางเพศ ความเชื่อถือในหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานที่ทำ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำในอีก 2 ปีข้างหน้า ความสามารถในการควบคุมงานที่ทำ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลของบทบาทด้านอื่น ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อน กิจกรรมอื่นที่สนใจ การดูแลเอาใจใส่หัวหน้างานโดยตรง ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ และระดับความเครียดในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าโดยเฉลี่ย 70% ของคนงานมีความพึงพอใจหรือมีความรู้สึกด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 14 ข้อ ด้านดังกล่าวในทางด้านบวก โดยจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ประเภทของงานแบบประจำหรือชั่วคราว ตำแหน่งของงานเช่นพนักงานระดับปฏิบัติการหรือระดับบริหาร บรรยากาศองค์กรแบบประชาธิปไตยหรือเผด็จการ เป็นต้น

McGuire, Houser, Jarrar, Moy and Michelle (2003) ได้ทำการศึกษาในสถานพยาบาลพบว่า โดยทั่วไปแล้วการธำรงรักษาพนักงานเป็นแผนกลยุทธ์การพัฒนาและเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรในการบริการ ผู้จัดการมักเข้าใจผิดและคิดว่าคำตอบแทนเป็นสาเหตุหลักของความพึงพอใจในการทำงานและทำให้พนักงานลาออก แต่จากผลการวิจัยประชากรในสถานพยาบาล 3 แห่งพบว่าผู้ให้เหตุผลในการลาออกนั้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากเรื่องของคำตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพียงอย่างเดียว แต่พวกเขาต้องการ 3 อันดับแรก คือการเคารพ ความตรงใจที่ดี และความผูกพันที่องค์กรมอบให้ และมีผลต่อการทำงานของพวกเขา

Meenakshi (2003) ได้ศึกษาปัจจัยในด้านภาพลักษณ์องค์กร ความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าจ้าง ลักษณะของงาน ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลที่ทำงานในระดับเดียวกัน การเปรียบเทียบกับกลุ่มบุคคลที่ทำงานในระดับเดียวกัน โอกาสก้าวหน้า ความคาดหวังที่น่าจะเป็นจริงได้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การลาออกและความตั้งใจที่จะทำงานต่อ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 71 คน ของบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง และพนักงาน 36 คนของบริษัทการเงินแห่งหนึ่งในประเทศอินเดีย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีข้อคำถาม 30 ข้อ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลใน 53 ด้านเพศ สถานภาพ สมรส อายุงาน มีความสัมพันธ์กับกับความตั้งใจลาออกหรืออยู่ต่อของพนักงาน