

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีเนื้อหาทั้งหมด 4 ส่วนด้วยกัน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน

สตีร์ และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1979, pp. 46-56) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และได้ให้ความหมายของปัจจัยลักษณะงานไว้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงาน (Personal Characteristics) หมายถึง สถานภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย งานที่ทำท่าย ความหลากหลายในงาน ความเป็นอิสระในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น

ความหมายของปัจจัยลักษณะงาน ลักษณะงานในองค์กร ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

แคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn, 1966, p. 362) กล่าวว่าลักษณะงานเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกถึงความสำคัญ ต้องใช้หลักการ เทคนิค ใช้ทักษะตลอดจนวิธีปฏิบัติ เกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นงานที่ต้องใช้ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น

แฮคแมน และลอเลอร์ (Hackman & Lawler, 1971, pp. 259-286) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับสิทธิเสรีภาพในขอบเขตหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยอมรับผลการปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบ

มอททาช (Mottaz, 1987, pp. 467-482) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานไว้ว่า หมายถึง งานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบข่าย มีความยากง่าย มีลักษณะกว้างขวาง เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความกระตือรือร้นและต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและในการปฏิบัติงาน

แฟรงคลิน (Franklin, 1975, p. 455) ได้กล่าวถึงลักษณะงานไว้ว่าเป็นงานที่ให้ความรู้สึกถึงคุณค่าของงาน และรู้สึกถึงความสำคัญของงาน ตลอดจนความรู้สึกว่ามีเกียรติและภาคภูมิใจในงานที่ทำ

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำงาน ที่มีคุณค่า ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติและมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานนั้น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristics Theory)

ของแฮคแมน และโอดแฮม (Hackman & Oldham, 1975, pp. 159-170) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีผลถึงความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันบุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าสูงจะมีอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานมากกว่า บุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าในระดับต่ำ ลักษณะงานที่บุคคลพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทำงานได้ดี ความผูกพันของบุคคลจะมีมากหรือน้อยอยู่ที่ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาปัจจัยลักษณะของงาน

เฮิร์ซเบิร์ก เมาส์เนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959, pp. 71-79) ได้วิจัยที่เมืองพิตส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย วิศวกรและนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527, หน้า 263) ได้กล่าวยืนยันว่า การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถตรงกับความถนัดและหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีผลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ถ้าบุคคลมอบหมายงานในลักษณะที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ บุคคลก็มีความผูกพันต่อองค์การ แต่ตรงกันข้าม ถ้าลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่สร้างความพึงพอใจ บุคคลก็จะไม่มีความผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง ได้แก่ งานที่ท้าทาย งานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การที่บุคคลได้ทำงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง มีเกียรติจากบุคคลทั่วไป ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยลักษณะงาน ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 221-223) กล่าวว่า โดยปกติพนักงานต้องการทำงานที่ท้าทายงานที่มีความหมายพอประมาณจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างที่สุด งานที่มีความหมายน้อยเกินไปจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้รู้สึกตึงเครียด และงานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

ความต้องการความสำเร็จและสมหวังในชีวิต ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรไปแล้วต้องการเห็นความสำเร็จหรือผลงานนั้น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานเขาต้องการที่จะมีความสามารถ มีส่วนร่วมในการทำงานให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่การงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้บุคลากรแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถนั้นคือ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร (สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์, 2532, หน้า 40) เมื่อบุคลากรทำงานเป็นผลสำเร็จ บุคคลอื่นจะยอมรับในผลงานทำให้เขามีความภาคภูมิใจยินดีทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นผู้บริหารต้องรับทราบในผลงานของเขาโดยการให้บำเหน็จความดี เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนให้รางวัลเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการสร้างความผูกพัน ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (อุทัย หิรัญโต, 2535, หน้า 219)

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น เขามีความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับในสังคม หรือเข้าเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย หรือต้องการเข้าหมู่พวกและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่สังคมหรือหมู่คณะยอมรับ ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกประทับใจ และจะรักษาผลประโยชน์ของสังคมและหมู่คณะไว้ ผู้บริหารจึงควรให้ความไว้วางใจ และยกย่องผลงานดีเด่นของเขาให้คนอื่นทราบ ยอมรับความคิดเห็น เรียกมาปรึกษาหารือเป็นครั้งคราวจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจให้บุคลากรได้มากถ้ายังมีโอกาสได้พูดเกี่ยวกับงานที่ทำ การทุ่มเทชีวิตไปกับงานก็จะยิ่งมากยิ่งขึ้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544, หน้า 35) ดังที่ สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์ (2532, หน้า 40) ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรยอมรับและให้การยกย่องบุคลากรที่ทำความดี โดยการกล่าวสรรเสริญ ในความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น ให้เขาเกิดความภาคภูมิใจเป็นที่ยกย่องนับถือกัน โดยทั่วไป

การที่บุคคลจะมีความสุขในการทำงานและทำงานได้ดีที่สุด ปัจจัยสำคัญคือ การรับรู้การปฏิบัติงาน รับรู้กระบวนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รู้ถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความวิริยะอุตสาหะ หลักการ เทคนิค และทักษะต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับงานพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาในการทำงานต่อไป

สรุปได้ว่าปัจจัยลักษณะงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและอันจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะศึกษาปัจจัยลักษณะงาน 8 ด้านที่มีความเกี่ยวข้องและเหมาะสมกับ องค์กรแห่งหนึ่งคือ ด้านที่ 1 งานที่ท้าทาย ด้านที่ 2 งานที่หลากหลาย ด้านที่ 3 ความประจักษ์ในงาน ด้านที่ 4 ความมีอิสระในงาน ด้านที่ 5 ผลป้อนกลับของงาน ด้านที่ 6 โอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านที่ 7 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและด้านที่ 8 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. งานที่ท้าทาย (Task Challenge) หมายถึงลักษณะงานที่น่าสนใจ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ และเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ฮอลล์, ชไนเดอร์ และนีแกรน (Hall , Schneider & Nygren, 1970, pp. 176-190) พบว่างานที่ท้าทายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรเพราะงานที่ท้าทายเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและปัจจัยที่จะเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการประสบความสำเร็จของคนแต่ละคน ความท้าทายจึงมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากงานไม่มีความท้าทายไม่มีโอกาสคิดหรือตัดสินใจในงานที่ทำอยู่ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

พอร์เตอร์ ลอเลอร์ และแฮคแมน (Porter, Lawler, & Hackman, 1975, pp. 271-278) พบว่า คนงานที่ทำงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในโรงงานอุตสาหกรรม (Assembly Line) ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติแบบเดียวกันซ้ำ ๆ ซาก ๆ เป็นร้อย ๆ ครั้ง กลับไปกลับมามีลักษณะที่ง่ายเกินไป (Oversimplified) และมีแบบแผนตายตัว ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายงานประเภทนี้จะมีอัตราการขาดงาน ออกจากงาน และไม่พึงพอใจสูง จากการสำรวจองค์กรอย่างละเอียด พบว่า ขวัญและผลผลิตของคนงานต่ำ นอกจากนี้ยังมีรายงานจากโรงงานรถยนต์ขนาดใหญ่ ได้สนับสนุนข้อค้นพบเหล่านี้ คือ ได้รับการรายงานจากผู้จัดการของบริษัทว่ามีอัตราการออกจากงานมากกว่า 100 เปอร์เซ็นต์ ใน 1 ปี

ผลจากการวิจัยของ มอททาช (Mottaz, 1987, pp. 467-482) ได้ยืนยันสนับสนุนว่า ความท้าทายของงานเป็นปัจจัยรางวัลภายในปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่รับรู้ว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่รับรู้ว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายน้อย

นอกจากนี้ สเตียร์ และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1979, pp. 441-450) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ ผลจากการสำรวจพบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากจะมีความสัมพันธ์กับการลาออก

สรุปได้ว่า บุคคลซึ่งได้ทำงานที่ท้าทาย จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้ใช้ความคิด ความสามารถต่างจากงานที่น่าเบื่อหน่าย

2. งานที่หลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความอดสาหกรรมวิริยะในด้านหลักการ วิธีการ เทคนิค และทักษะต่าง ๆ เป็นงานที่มีลักษณะเนื้อหาและวิธีการปฏิบัติกว้างขวาง มีระดับความยากน้อยของความต้องการใช้กฎ ระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่หลากหลายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แฮคแมน และลอเลอร์ (Hackman & Lawler, 1971, pp. 259-286) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคนงานและผลกระทบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยได้ศึกษาพนักงานโทรศัพท์ 208 คน จากบริษัทโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบสอบถามวัดลักษณะงานที่หลากหลาย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในงาน กล่าวคือ พนักงานที่พอใจงานที่ปฏิบัติ จะมีการขาดงานน้อยลง และขณะเดียวกันก็ทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น พฤติกรรมดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะงานที่สามารถเห็นผลในทางปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยพิจารณาจากงานที่มีการกำหนดกระบวนการปฏิบัติอย่างชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายสามารถเห็นผลลัพธ์ได้เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

ความประจักษ์ในงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แฮคแมน และลอเลอร์ (Hackman & Lawler, 1971, pp. 259-288) ได้ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยศึกษาจากพนักงานโทรศัพท์ 208 คน จากบริษัทโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบสอบถามวัดลักษณะงาน พบว่า ความประจักษ์ในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก

4. ความมีอิสระในงาน (Task Autonomy) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีสิทธิและเสรีภาพภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยไม่มีผู้ใดเข้ามาก้าวก่ายหน้าที่ ความมีอิสระใน

การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานและมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนในการปฏิบัติงาน

ความมีอิสระในงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนมีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย (Steers & Porter, 1979, pp. 317-325) เนื่องจากคนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไรเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ยิ่งไปกว่านั้นการใช้การควบคุมพิเศษอย่างใกล้ชิด โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด จะสร้างความกดดันให้กับตนเอง ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมาก ๆ เข้า จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ ในงานที่มีอิสระต่ำคนที่ทำงานอาจรู้สึกว่าการสำเร็จและความล้มเหลวในงานเนื่องมาจากการทำงานที่ดี หรือการไม่มีความสามารถของคนอื่น ๆ หรือผู้บังคับบัญชา (Porter, Lawler & Hackman, 1975, pp. 277-276) ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่ทำมีอิทธิพลในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จไม่ว่าผลการงานจะออกมาเป็นอย่างไรเขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับความริเริ่มสร้างสรรค์ และความพยายามของเขาเอง และผลของการทำงานที่ได้ก็ไม่ได้ออกมาจากการทำงานตามคำสั่งหรือแนวปฏิบัติที่มีอยู่แล้วแต่อย่างไร (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2550, หน้า 21) และการที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง หรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหานั้นซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Steers & Porter, 1979, pp. 294-295)

ในขณะที่ ลูทธานส์ (Luthans, 1995, pp. 219-236) กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความคิดริเริ่มสูง ให้แนวทางและกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้กับลูกจ้างมากเกินไป โดยไม่ปล่อยให้ลูกจ้างได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เองจะลดความรับผิดชอบของลูกจ้างที่มีต่องานลง เป็นการกำจัดความอิสระของลูกจ้างจะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่ำ

จากผลงานการศึกษาในเชิงประจักษ์ของ มาร์ช และ ไฮโรชิ (Marsh & Hiroshi, 1977, pp. 57-75) และการออกจากงานของคนงานญี่ปุ่น ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทผลิตเครื่องไฟฟ้า (Electric Factory) จำนวน 1,033 คน พบว่า ความอิสระของงานมีผลกระทบทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันตลอดชีวิตของชาวญี่ปุ่น และมอททาช (Mottaz, 1987, pp. 467-482) ได้ศึกษาปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรที่แตกต่างกัน 6 แห่ง พบว่า ความอิสระของงาน มีผลกระทบในทางบวกอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนงานวิจัยในเชิงประจักษ์ของ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533, หน้า 162) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรในสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย พบว่า ความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 มีลักษณะในเชิงบวกนั่นคือ บุคคลที่มีความอิสระในการทำงานมาก มีแนวโน้มยิ่งที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

นอกจากนี้ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกกับงานเช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ตรงข้ามกับงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน การติดตามควบคุมจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง งานที่คาดหวังความสำเร็จและผู้ปฏิบัติมีโอกาสทราบว่า ตนปฏิบัติได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากงานที่เปิดโอกาสให้รับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานของตน

ผลป้อนกลับของงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ และความถนัด แนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จสูง โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรลงไปแล้ว ก็ต้องการเห็นผลสำเร็จในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นผู้ที่มีความสามารถมีส่วนในความสำเร็จของงาน (สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์, 2532, หน้า 37) การป้อนกลับจะมีความสุขในการทำงานของเขา และทำงานของเขาได้ดีที่สุดนั่นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ การรับรู้การปฏิบัติงานหรือผลป้อนกลับของงาน สอดคล้องกับไปบูลย์ วิสัยจร (2523, หน้า 6) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลคือการที่เขาได้รับผลการปฏิบัติงานว่าปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ในระดับใด และภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารซึ่งจัดให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ข้อมูลป้อนกลับจากงาน จะทำให้เขามีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จสูง และมีความรับผิดชอบงานมากขึ้น สรุปได้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ถึงผลป้อนกลับจากการทำงานของเขา เขาก็จะยังมีความตั้งใจปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Advancement of Career Opportunities) หมายถึง โอกาสในการได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้พัฒนาความรู้ความสามารถความชำนาญจากการปฏิบัติงาน

โอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฮรีบิเนียล และอัลตโต (Hrebiniak & Joseph, 1972, p. 452) ที่พบว่า ความไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้

สำหรับผลการวิจัยที่ยืนยันเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ดีที่สุดเรื่องหนึ่ง คือ ผลการศึกษาของฮรีบิเนียล และอัลตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 565) ซึ่งพบว่า พระและพนักงานป่าไม้มักจะมี ความผูกพันต่อองค์กร และจะทำงานอยู่ในองค์กรเดียวโดยไม่มี การเคลื่อนย้ายไปอยู่องค์กรอื่นที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโบสถ์คาทอลิกและองค์กรป่าไม้ จะมีนโยบายที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลในองค์กร และจะมีบุคคลจำนวนน้อยจากภายนอกองค์กรที่จะได้เข้ามาดำรงตำแหน่งในระดับสูง ซึ่งทำให้พระและพนักงานป่าไม้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539, หน้า 27) เห็นว่า หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงานแล้วเขาก็อยากทำงานน้อยลงคือขาดความผูกพันต่อองค์กร ไปต่อด้วยนั่นเอง

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ต่างจากการที่บุคคลไม่มีความก้าวหน้า หรือไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานก็จะมีผูกพันต่อองค์กรต่ำ

7. งานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น (Optional Interaction) หมายถึงงานที่มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องซึ่งลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น สเตียร์ส และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1975, p. 47) พบว่า ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใดก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น และการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์กรอื่นอยู่บ่อย ๆ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร และเชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 142-150) ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมในการทำงานของบุคคลให้เจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลว ดังนั้นการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลเต็มไปด้วยความสุขและความพึงพอใจ อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและเกิดผลดีแก่องค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลในองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมจะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลอื่น ๆ ทั่วองค์กร สถานการณ์เช่นนี้จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย (อรุณ รักธรรม, 2526, หน้า 102-103) ในองค์กรที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อกันนั้น เพื่อนร่วมงานจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความ

รักใคร่กลมเกลียวกันคอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่มและแนะนำช่วยเหลืองานตรงต่อเวลา และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ลักษณะความสัมพันธ์เช่นนี้ทำให้บุคคลพึงพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การยอมรับและเป็นเพื่อนร่วมมือจากเพื่อนและผู้บริหาร ย่อมเป็นความภาคภูมิใจของบุคคล

8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participation) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอแนะในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ถือปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงานที่มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal Authority) มากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ดังที่ ฮริบิเนียล และอลัด โด (Hrebiniak & Joseph, 1972, p. 555) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979, pp. 318-325) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ คนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่มีการตัดสินใจในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การมาก ซึ่งมีลักษณะในเชิงบวก คือ ยิ่งบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารงานก็จะมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิว และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1980, pp. 35-51) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรือ อีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ

ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย วอลตันท์ (Walton, 1983, pp. 12-18) ใช้เกณฑ์ชี้วัด 8 มิติ ในการที่จะพิจารณาถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับรายได้ประจำคือ ค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือเงินตอบแทน และผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่น จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และเป็นไปตามมาตรฐาน การครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ปฏิบัติของตน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกละลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งกายภาพ และทางด้านจิตใจของสถานที่ทำงานอยู่ใน สภาพที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยมากเกินไป มีการคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และในขณะเดียวกันก็มี สภาพที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานทำได้อย่างสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและ จิตใจของพนักงาน

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง ความมากมายของโอกาสในการส่งเสริมความสามารถในการทำงานให้มี คุณภาพสูงขึ้น โดยการให้บุคคลได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการในการทำงาน แนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และได้มีการวางแผนการ ทำงานและได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

4. ลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงในงานให้แก่พนักงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และ ทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หรือการได้ร่วมงานกัน หมายถึง การทำงาน ร่วมกันขององค์กร โดยที่บุคคลทำงานนั้นมีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีโอกาสที่เท่า เทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะกันใน องค์กร และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐาน ของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม โดยการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือ

กระบวนการยุติธรรม โดยการทำงานในองค์กรนั้นจะต้องเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยหรือมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ชีวิต และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล หรือแบ่งเวลาได้มีส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมประจำวันของตน คือ ครอบครัวและสังคม

8. งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยเฉพาะในเรื่องของการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก และยอมรับว่างานที่ตนเองทำนั้นรวมทั้งการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคม หน่วยงานอื่นใดในการที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อันจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าอันเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

ผู้วิจัยไม่ได้มีการนำปัจจัยข้อที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่น เนื่องจากผู้ทำวิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยนี้ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย และปัจจัยในข้อนี้ได้ถูกรวมอยู่กับปัจจัยข้อที่ 6 ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงานและปัจจัยข้อที่ 8 งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม แล้ว

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ การที่พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน ทুমเท และใช้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การตลอดจนคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนานด้วย

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

อับบราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ ทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่างและความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

ความต้องการ จัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) จะได้แก่ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่นความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ดังนั้นองค์กรจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว ก็อยากมีความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้งานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้นองค์การสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้โดยจัดโครงการบำเหน็จบำนาญ หรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่รัก ใ่ว่างใจ จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว องค์การอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ ต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

5. ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self-Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุด เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งมั่นในชีวิต

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดย วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) กล่าวว่า คนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็ต่อเมื่อเรามีความหวัง ความคาดหวัง (Expectancy) คือ เห็นโอกาส เห็นความเป็นไปได้ (Probability) หรือมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานว่า ถ้าเพิ่มความพยายาม (Efforts) จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ ดังนั้นคนก็จะเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาคกล่าวว่า คนเราจะเปรียบเทียบสิ่งที่เราให้กับองค์การ (Input) กับสิ่งที่เราได้รับจากองค์การ (Output) ของตัวเอง และกับของคนอื่น ถ้าเรารู้สึกว่าไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรม เราจะขาดแรงจูงใจในการทำงานและมีความเครียดเกิดขึ้น ซึ่งจะต้องหาวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความเครียดดังกล่าว เพราะคนเราไม่สามารถทนอยู่กับสภาวะความไม่เสมอภาคได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นคนที่มีความสามารถสูง และมีการยอมรับนับถือตนเองสูง

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัลด์เบิร์ก (Two Factors Theory)

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับผิชอบ การได้มีโอกาสก้าวหน้า ความท้าทายในงานหรืออาชีพ

2. ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะ
เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน ได้แก่ กฎระเบียบ นโยบายบริษัท
การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (สุพานี
สฤณภูวนิช, 2549, หน้า 7)

ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นไปได้อย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมงานใน
หน่วยงานนั้น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็พยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่
งาน แต่ถ้าหากบุคคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเบื่อหน่าย ทำให้ขาดประสิทธิภาพ
และอาจทำให้วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานไม่บรรลุผลที่ต้องการได้

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลากรในหน่วยงานเกิดความมั่นใจใน
การทำงาน เกิดความรักในงานที่ทำ เกิดความรักองค์กรและเกิดความทุ่มเทเพื่องานที่ทำ ซึ่งจะ
การนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือ
เป็นเรื่องที่มีผลกระทบ โดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรใดที่ต้องการให้
บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่ดีเด่นที่เป็นผลมาจากความ
พึงพอใจ จึงจำเป็นต้องค้นคว้าว่าบุคคลมีความต้องการปัจจัยอย่างไร เพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ
ภายในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของคนภายในองค์กรนั้น ๆ (บุญแสง ชีระภากร,
2533, หน้า 5)

แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่องานขององค์กรบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน
ทางบวกย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร
และแก่ตัวพนักงาน ดังนั้น จึงต้องให้ความสนใจด้านคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานที่
ยังคงต้องปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ถ้าผู้ใช้แรงงานมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีความมั่นใจในการทำงาน
สูงมีคุณภาพชีวิตของการทำงานอยู่ในระดับที่ดี ไม่มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างเฉื่อยช้าแต่มีความ
กระตือรือร้นสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างฐานการ
ผลิต จะช่วยทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมมีการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ จึงควรมีการพัฒนา
คุณภาพชีวิตของการทำงานให้กับพนักงาน มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทำงานใน
สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะเน้นให้มีการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ความก้าวหน้า
และมั่นคงในงาน มีบูรณาการทางสังคมช่วยให้มีส่วนร่วมและยอมรับทางสังคมมากขึ้น มีสิทธิ
ความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและความนับถือความสมดุลของชีวิตและสภาพจิตใจ และความ
สอดคล้องทางสังคม ตามความคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1980, pp. 35-51)

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 5) กล่าวว่าบุคคลในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานถึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ เพราะว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์การ อันจะเป็นผลให้องค์การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกความพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจในเรื่องของเนื้อหาของงาน บางคนสนใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

รุ่ง ภูพวงไพโรจน์ (2540, หน้า 8) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความคาดหวังในจิตใจของบุคคลนั้น ฯลฯ

จารุวรรณ ชิตโชติ (2540, หน้า 6) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ลูธาน (Luthans, 1995, pp. 219-236) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับ

1. กลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ และลักษณะนิสัยส่วนบุคคล
2. ลักษณะขององค์การ เช่น การออกแบบงาน และ ลักษณะของผู้นำ
3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์การ ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากการพิจารณาทางเลือกแล้วถ้าองค์การนั้นอยู่ในหัวข้ออื่น ๆ ที่จะเลือกเข้าปฏิบัติตนก็จะทำให้มีความผูกพันตามมา

เมอร์เดย์ (Mowday, 1982, pp. 151-179) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 45-46) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้ (1) ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำของตัวบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา

บุคคลมีความต้องการมีเจตคติ และค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น (2) ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา (3) ธรรมชาติขององค์การ องค์การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ (4) ธรรมชาติของงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน ซึ่งทำให้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้สามารถนำมาเป็นแนวคิด ในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคคล

แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-14) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย

บัคชานาน (Buchanan, 1979, pp. 12-19) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือ ระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์การนั่นเอง กล่าวคือ สมาชิกในองค์การที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ

มาร์ช และฮิโรชิ (Marsh & Hiroshi, 1977, pp. 57-75) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึงระดับความมากน้อยขอความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การและการประเมินองค์การในทางที่ดี

เชลดอน (Sheidon, 1977, pp. 143-150) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

สเตียร์ (Steers, 1997, pp. 46-56) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไปนอกจากนี้ความผูกพันองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมายเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

สเตียร์ (Steers, 1997, pp. 46-56) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถชี้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้ที่ดีของความมีประสิทธิภาพขององค์กร ธรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลลัพธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

3.1 พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรที่มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

3.2 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3.3 โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. จากความหมายของคำว่า ความผูกพันนั่นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

โดยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร อัลเลน และไมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-8) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของพนักงานที่จะทำงานและคงอยู่กับองค์กร โดยเป็นความผูกพันทางด้านอารมณ์ของพนักงานที่ต้องการจะทำงานกับองค์กร ความผูกพันในส่วนนี้สามารถเกิดขึ้นได้จาก ปัจจัยทางด้านสภาวะของงาน (Job Conditions) ที่พนักงานได้ปฏิบัติงาน กับ องค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานได้ (Met Expectations)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่พนักงานจำเป็นต้องคงอยู่กับองค์กร เพราะว่าพนักงานยังมีความต้องการในค่าตอบแทน และสวัสดิการขององค์กร รวมถึงพนักงานยังไม่สามารถหางานใหม่ได้ เป็นความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันในส่วนนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ที่สะสมมาตั้งแต่พนักงานได้เริ่มทำงานกับองค์กร และการหางานใหม่เป็นเรื่องที่ยากสำหรับพนักงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณขององค์กร พนักงานรู้สึกว่องค์กรเป็นผู้ทำให้พนักงานมีคุณค่า การที่พนักงานคงอยู่กับองค์กรเป็นเรื่องที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันในส่วนนี้ สามารถเกิดได้จากพนักงานรู้สึกว่องค์กรเป็นผู้ทำให้พนักงานมีคุณค่า และองค์กรได้ให้สิ่งทีพนักงานต้องการจนรู้สึกเป็นบุญคุณ เช่น การที่องค์กรมีทุนการศึกษาให้พนักงาน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบของการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความรู้สึกของบุคคล โดยจะทำการศึกษาตัวแปรอิสระ 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษยามณี จันทรเจริญสุข (2537) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 292 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลต่าง ๆ 9 แผนก ของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 2.61$) และตำแหน่ง หน้าที่ และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานภาพสมรสและรายได้พิเศษไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่ง หน้าที่ และค่านิยม สามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 67.00

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเจาะกรณีการประปานครหลวง พนักงานการประปานครหลวง พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540, หน้า)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านของข้าราชการสาย ข. และ ค. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาศึกษา ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การประจักษ์ตน ความมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามประเภทข้าราชการแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านของข้าราชการสาย ข. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านประจักษ์ตน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านของข้าราชการสาย ค. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านประจักษ์ตน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วัชร วัชรเสถียร (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิง

บวก ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร และการศึกษา ซึ่ง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปร ที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุด

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงาน ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวชด้วย วิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการหาค่า สัมประสิทธิ์การถดถอย (Contingency Coefficient) และด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน พบว่าความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวชอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541) ได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 1.61$) และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ ปฏิบัติงาน ค่านิยมวิชาชีพ และปัจจัยด้านงานและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัฒนา ศรีสม (2541) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัท ไบโอดี คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน ของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรแล้วพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจ ในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน

ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีอายุต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีอายุการทำงานต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีโบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2541) ได้ทำการศึกษการเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเพิ่มอำนาจในงานศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ โดยรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 308 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t test ค่า F test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์มีระดับการเพิ่ม อำนาจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน ต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร การเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 มีค่าสหสัมพันธ์ 0.54

สมพร อ้นศรี (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 โดยมีประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการตำรวจ ในสังกัด สำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 จำนวนทั้งสิ้น 387 คน ตัวแปรอิสระคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน บรรยากาศ องค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรผันร่วมคือ ลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติดี มีประสิทธิภาพที่ดีในงาน มีบรรยากาศ องค์กรที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงานและความประจักษ์ในงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ได้แก่ ความรู้สึก ของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง ปัจจัยด้าน

บรรยากาศองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารในองค์การ ความอบอุ่นในองค์การและความขัดแย้งในองค์การ ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานปรากฏว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อรพินท์ สุขสถาพร (2541) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ชุดิมา สุวรรณประทีป (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร 8 แห่ง จำนวน 400 คน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล ($r = .12$) และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล ($r = .14$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล ($r = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 305 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน

อุษา แก้วอำภา (2545) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศการสื่อสารขององค์การ การเพิ่มคุณค่าในงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ หน่วยงาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับปานกลาง และมี 5 ด้านอยู่ในระดับดี โดยการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.08$) รองลงมาคือ

ด้านธรรมเนียมในองค์กรและด้านบูรณาการด้านสังคม ($M = 3.69$, และ $M = 3.63$, ตามลำดับ) ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 2.53$)

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้จำนวน 295 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะของงานพยาบาลมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ($M = 4.18$) และ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและด้านความก้าวหน้าและการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด ($M = 3.15, 3.30$ ตามลำดับ) และ การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มการพยาบาลการ มีส่วนรวมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูงในด้านคุณลักษณะของงาน ($M = 4.1$) รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในการทำงาน ($M = 3.9$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($M = 3.7$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($M = 3.6$) ด้านช่วงชีวิตโดยส่วนรวม ($M = 3.5$) ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ($M = 3.3$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($M = 2.8$)

สุภัทรา เจริญเนน (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันสถาบันพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

ชัยวัฒน์ สวัสดิภาพ (2548) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัทชั่งกิว

แหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนพนักงาน 953 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ช่างกิว แหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานของพนักงานด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด่านการเปิดโอกาสให้ใช้และการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรวมเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านชีวิตการทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนากานต์ ตรงต่อศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอมตะ ได้ศึกษาเฉพาะพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในปี 2550 ตั้งแต่ระดับ 1-10 ในกลุ่มบริษัทอมตะ จำนวน 3 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกรายละเอียดของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

สุรีย์ แซ่เฮ้ง (2550) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานสัญชาติไทย บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ที่แตกต่างกันไม่ผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมปัจจัยลักษณะงานและ ปัจจัยลักษณะงานรายด้านทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายทักษะ ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน รายด้านทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณพึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ภาพรวมปัจจัยประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

อรวรรณ ผดุงรัชดาภิ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 191 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน และความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อายุราชการ และประเภทตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกันผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐานของการวิจัยมีอยู่ 5 ส่วน ส่วนแรกจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($p < .05$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($p < .05$) มากกว่าข้าราชการเพศชาย และข้าราชการเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($p < .05$) มากกว่าเพศหญิง ส่วนที่สองจำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า (36 ปีขึ้นไป) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ ($p < .01$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($p < .05$) มากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า (25-35 ปี) ส่วนที่สามจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่อายุราชการในระดับปานกลาง (5-10 ปี) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($p < .05$) น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการในระดับมาก (11 ปีขึ้นไป) และน้อย (น้อยกว่า 5 ปี) ส่วนที่สี่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($p < .05$) มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และส่วนสุดท้ายจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($p < .05$) มากกว่าข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม 3. เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .62$)

กฤษณา สุวรรณารุช (2551) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับ Operator ของบริษัท เอ จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มี

สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า เป็นพนักงานทั่วไป มีอายุงาน 3-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 8,000-10,000 บาท ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยกระตุ้นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.307** 0.269** 0.293** 0.381** 0.128** มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยก้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะของอาชีพ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชานโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 0.116** 0.177** 0.331** 0.318** 0.197** 0.231** 0.296** 0.256** 0.416** มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

Stone and Porter (1978) ได้ทำการศึกษาพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งหนึ่งที่อยู่ทางตะวันออกของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Glisson and Durick (1988) ได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์กรที่ให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง โดยศึกษาตัวแปรสมตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านที่มีความหลากหลายและงานที่มีความสำคัญสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรในด้านการปกครองบังคับบัญชาและอายุขององค์กร และสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงาน ส่วนรายได้และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันแต่อย่างใด

Huselid and Day (1991) ทำการสำรวจพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 คนพบว่า องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน การได้รับความยุติธรรมของการได้รับรายได้ และการประเมิน ความสามัคคีกับกลุ่มพนักงานและกลุ่มผู้จัดการร้านด้วยกัน และ โอกาสก้าวหน้า ส่วนองค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา สำหรับตัวแปรด้านรายได้ เพศ และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Hartmann and Bambacas (2000) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความผูกพันองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากองค์กรที่อยู่บริเวณออสเตรเลียได้ พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลความผูกพันนี้ กล่าวคือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ ความก้าวหน้าในอาชีพการงานและการได้รับโอกาสในพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การได้รับโอกาสในพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาและ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน