

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกันออกไปตามความสนใจ ผู้วิจัยได้รวบรวมประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้อธิบายในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Andrew and Crandall, (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคลแต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการ ความ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นของสังคม

Walton, (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นไม่ใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานหรือการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น

Richard E. Walton, (1975) (อ้างถึงใน กันตฤทัย หอพิบูลสุข, (2548), หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Merton, (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของงานและสภาพการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพอใจและไม่พอใจของพนักงานการจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับทางสังคม

UNESCO, (1980) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นส่วนประกอบจากความรู้สึกในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขมีความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของแต่ละบุคคลซึ่งมีความสำคัญมาก

Lewis, (1982) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตคือ ระดับที่บุคคลมีความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนมีความมุ่งหมายในชีวิตและมีความวิตกกังวลน้อยที่สุด

Aldag & Stearns, (1987) กล่าวว่าเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีและให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่นๆ อย่างเป็นธรรม

Hunter, (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญมาก

Schermerhorn, Hunt และ Osborn, (1994) (อ้างถึงใน เกษรินทร์ ไชยสงคราม, (2553), หน้า 16) ได้กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะอย่างหนึ่งขององค์การที่มีความรับผิดชอบทางสังคมคือ ผลสำเร็จขององค์การในการบรรลุผลซึ่งไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ของผลการดำเนินงานในระดับที่สูงเท่านั้น แต่คือ การทำให้สมาชิกขององค์การได้รับความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงอีกด้วย แนวคิดหลักในเรื่องนี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือเรียกสั้นๆ ว่า QWL ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เด่นชัดในด้านพฤติกรรมองค์การของคุณภาพโดยรวมของประสบการณ์มนุษย์ในสถานที่ทำงาน โดยเป็นแนวคิดซึ่งบ่งบอกถึงวิธีการที่เฉพาะของความคิดที่เกี่ยวกับบุคคล งาน และองค์การที่ซึ่งอาชีพของพวกเขาได้ถูกเติมเต็ม คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการเพิ่มผลผลิตที่สูงซึ่งจะทำให้สามารถบรรลุผลรวมกันกับความพึงพอใจในงาน โดยบุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติตามความต้องการในงานได้

Cummings & Worley, (2001) (อ้างถึงใน เกษรินทร์ ไชยสงคราม, (2553), หน้า 15 -16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปรากฏออกมา 2 ความหมายในช่วงแรกเริ่มของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1) ความหมายแรกของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่ของปฏิกิริยาของคนในการทำงาน ผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงในระดับปัจเจกบุคคลจะเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงานและสุขภาพทางจิต การใช้ประโยชน์ในความหมายนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะโฟกัสที่ผลลัพธ์ส่วนบุคคลของประสบการณ์การทำงานและวิธีในการปรับปรุงการทำงานอันนำไปสู่การสนองความต้องการของบุคคลเป็นอันดับแรก

2) ความหมายที่สองของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ให้ความหมายว่าเปรียบเสมือนวิธีการหรือเครื่องมือ มนุษย์ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของเทคนิคที่มีความเฉพาะและวิธีการซึ่งใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกับเครื่องมือ ดังเช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน, ทีมบริหารจัดการตนเอง และข้อตกลงทางการบริหารกับแรงงาน เทคนิคนี้ส่วนใหญ่ได้พิจารณาจากความก้าวหน้าของการเผยแพร่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

Marcel and Dupuis, (2006) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับบทบาทการทำงานทั้งในส่วนของนายจ้างลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ระวีภา วิไล, (2523) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตคือ ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยสุขภาพทางกายเพื่อเป็นรากฐานทางจิตใจทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเต็มตามที่ตามศักยภาพในมนุษย์มีความสามารถสร้างสรรค์และรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคงสมบูรณ์และปราศจากความขัดแย้ง

พัฒนา กิติพราภรณ์, (2531) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตคือ ชีวิตที่มีคุณภาพคือ ชีวิตที่มีความสุขเกิดจาก

1. ความสุขทางกาย หมายถึง การที่เรามีความเป็นอยู่ที่ดีมีที่อยู่อาศัยที่ดีมีสุขภาพและการดูแลสุขภาพสาธารณสุขไปทุกสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งรวมไปถึงการพักผ่อนตามสมควร

2. ความสุขทางใจได้มาจากรู้จักความพอดีความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่การมีทัศนคติต่อตนเองและผู้อื่นมีความรักความอบอุ่นความผูกพันกันในครอบครัวและทำประโยชน์ให้แก่สังคม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตคือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งๆองค์ประกอบของความเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมอย่างน้อยก็จะมีอาหารที่เพียงพอมีเครื่องนุ่งห่มมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมมีสุขภาพกายและจิตใจได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประกอบการดำรงชีพอย่างยุติธรรม

พัชรภรณ์ คนกล้า, (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งเกิดจากการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่เป็นอยู่หรือได้รับอยู่ด้วยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สมยศ นาวิการ, (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่จะทำให้ตนเองในองค์กรได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในงานให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

มนัสวี ธาดาสีห์, (2549) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่นความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานลักษณะของงานที่รับผิดชอบการบังคับบัญชานโยบายการบริหารสภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเงินเดือนความมั่นคงในชีวิตงานชีวิตส่วนตัวซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

พิชิต เทพวรรณ, (2550) อ้างถึงในนริญทรประจักษ์ธีรนนท์, (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานจากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง เรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

อุมารินท์เอื้อนกุล, (2551) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าคือ การทำงานได้ดีถูกต้องปลอดภัยและมีความพอใจในงานซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะต้องมีพัฒนาทักษะการทำงานแล้วควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขันและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (อ้างถึงในนริยุทธ ประจักษ์ธีรนนท์, 2555) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหา และการตัดสินใจขององค์กร ในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและได้รับความสนใจมากขึ้น โดยองค์กรต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงานตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ

ลักขณา เพาะปลูก, (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คือ ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่คุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในเรื่องการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรมซึ่งเป็นจุดเริ่มของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากรและจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคมอันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

ประณีต อินทรประสิทธิ์, (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, (2555) กล่าวถึงนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงานตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงานได้แก่นายจ้าง

ลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางที่ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน โดยนักวิชาการสาขาต่างๆ ได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี (Good Life) และการกินคืออยู่ดีมีสุข (Well-Being) ซึ่ง หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานลักษณะงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (Katzell, 1980) มานานนับศตวรรษแล้วตามภูมิหลังของสาขาวิชาและปรัชญาชีวิตของแต่ละคน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, 2555)

ปราณีต อินทร์ประสิทธิ์ ยังสรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเอาไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมหากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วเราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็นคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

- 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบคือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่ง หมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงาน ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการ

ของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมมองที่ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่าปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่าคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับจากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำงานซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

David Mc Clelland's and other (Acquired Need Theory), (1981) (อ้างถึงใน สารานุกรม โอพิตักษ์ชีวิต, 2554 , หน้า 508) ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งเดวิด แมคเคลแลนดและคณะ ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation : N-AFF) หมายถึง ความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากพรรคพวก มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น พอใจสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และคนเหล่านี้มักไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power : N-Power) ซึ่ง หมายถึง ความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีลักษณะตรงข้ามกับประการแรก ความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพอใจในสถานการณ์ของการแข่งขันแข่งขัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement : N-Ach) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด จะต่อสู้เพื่อบรรลุผลสำเร็จส่วนตัวต้องการทำงานที่ยาก ทำทายความสามารถ บุคคลประเภทนี้มักเป็นคนดีมีเหตุผลพอใจกับการแก้ปัญหา มักจะได้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีบุคคลประเภทนี้จะเจริญเติบโต รางวัลในรูปสิ่งของของการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเองสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการเพื่อที่จะทำ

ให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็คือ ความต้องการอำนาจ เนื่องจากอำนาจในการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความต้องการใดๆ ก็ได้ อันจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้ เช่น อำนาจในการตัดสินใจที่มีผลประโยชน์นำตนเองนำผลประโยชน์ไปแสวงหาความสุขได้

Walton, (1975) (อ้างถึงใน นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์, 2555) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เกี่ยวข้องกับความเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาในการทำงาน โดยมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ประการที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ยังชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอคือ เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคมและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานทั่วไปนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนเองแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากงานนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามความคาดหวังและมาตรฐานสังคม

1.2 ความยุติธรรม ประเมินจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากงานที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี สภาพการทำงานไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป มีการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนซึ่งรวมถึงการควบคุมสภาพทางกายภาพ เช่นการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่นและการรบกวนทางสายตา เป็นต้น

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการความก้าวหน้าทางหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้โอกาสความสำเร็จมีโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องมีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับซึ่งมีตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีเกณฑ์พิจารณาคือ

3.1 มีการพัฒนาการทำงาน คือ ได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีความก้าวหน้า คือ มีความหวังว่าตนเองจะได้รับความรู้ ทักษะ เพื่อทำงานในระดับหน้าที่

ที่สูงขึ้น

3.3 มีโอกาสความสำเร็จ ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร

3.4 มีความมั่นคง การว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับมีความแน่นอน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) สภาพการทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การที่องค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดอบรม พัฒนาการทำงาน และอาชีพ เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้ความสำคัญการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลซึ่งจะทำให้บุคคลได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงมีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมสามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิมเป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตและการพัฒนาสมรรถภาพ โดยสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ได้ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 มีการขยายขีดความสามารถในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญขึ้น ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ เพื่อให้บุคคลสามารถคาดคะเนเลือกแนวทางการปฏิบัติ และคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงานเป็นการพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้เชี่ยวชาญจนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน

4.5 มีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมของงานที่ทำ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) ในการทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะ



ดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากการทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดีซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน โดยในการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นต้องไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การมีการสนับสนุนในกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผยคือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น

5.1 ไม่มีอคติหรือการคำนึงถึงพวกพ้อง ยึดถือเรื่องการทำงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรถือว่าพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันในองค์การมีความสำคัญ

5.6 ติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนอย่างจริงใจ

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism in the Work Organization) วัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

6.1 บุคลากรสามารถที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย หรือสังคมองค์การต่อผู้บริหาร โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

6.3 องค์การมีการพิจารณาถึงความต้องการและตอบสนองในเรื่องต่างๆของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่ควรได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคง อย่างเสมอภาคและยุติธรรม

6.4 ให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครบถ้วนและกิจกรรมอื่นๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝัดชอบต่อสังคมซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับฝัดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจกักของเสียการรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

Umstot, 1984 (อ้างถึงใน เสาวรส กุหาปัญญา, 2552) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แคไหนถึงจะมีความเพียงพอแต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use human capacities and grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่าซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง (Autonomy) สร้างความรับผิดชอบ (Responsibility) ในงานและต้องมีการแจ้งผลการทำงาน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในองค์การก็เป็นสิ่งสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์การเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์การเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง

4. ลักษณะรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism in the work organization) องค์การที่มีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลายๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคลสิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาพในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัวกลุ่มเพื่อน และ

สภาพทางภูมิศาสตร์ ท่าเลที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดันซึ่งเกิดจากการทำงาน

### ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Davis,1977; Merton, 1977; Seashore, 1975; Royuela, et al., 2007 (อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงานตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงานได้แก่นายจ้างลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

Bluestone, (1977) กล่าวว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเต็มใจมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์การมีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆมาใช้ในการทำงานในองค์กรส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นเช่นการขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นการกวาดล้างเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

ปิยะพงษ์ บุญประคอง และคณะ, (2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งรวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดทางสังคมที่เป็นสภาพความเป็นอยู่ที่บ่งบอกถึงการทำงานของคนว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ซึ่งหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีผลงานที่น่าพอใจอันจะส่งผลดีต่อบริษัท และประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ครอบคลุมทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล และการบริการต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีรากฐานทางทฤษฎียาวนานกว่า 50 ปีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ดีต่อพนักงานอันเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาส่งเสริมการทำงานเป็นรายบุคคลตามความต้องการของเขา (Delamette and Takezawa,1984) โดยมีรากฐานมาจาก 3 ส่วน

(อุมารินท์ เอื้อนุกูล, 2551)

1. การจัดการแนวมุขยสัมพันธ์เชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าเผด็จการหรืออำนาจนิยมเพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

2. ระบบสังคมและเทคนิคระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3 ประชาธิปไตยของแรงงานย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย

มนัสวี ชาติาสีห์, (2549) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็นสองส่วนหลักๆ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งมีองค์ประกอบด้านต่างๆ คือ ความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ลักษณะเป็นปัจจัยอนามัยประกอบด้วยด้านต่างๆ คือ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหารสภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเงินเดือน ความมั่นคงในชีวิตงานชีวิตส่วนตัวซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

#### ความหมายของความผูกพันองค์กร

Sheldon M, (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรของตนในทางบวกและก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรที่อยู่ รวมไปถึงสร้างความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

Poster, (1974) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์กร รวมถึงองค์ประกอบความพึงพอใจในงานแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

Buchanan, (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลยโดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กรซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเองความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ขอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกัน

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร คือ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรคือ ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers, (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตัวตนออกมาว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมในการเข้ากิจกรรมขององค์กร เต็มใจทุ่มกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร
2. เต็มใจทุ่มเท พยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร
3. ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Northcraft & Neal, (1978) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ

1. ความศรัทธาและเชื่อมั่นเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday, Potter and Steer, (1982) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร บ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นอนและมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่อยากเป็นสมาชิกในองค์กร

Baron, (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งมีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาวะงานในขณะนั้น

Newsrom & Davis, (1989) กล่าวว่า ความผูกพันคือ ระดับที่แสดงให้เห็นความต้องการของบุคลากร ว่าอยากจะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไปมากแค่ไหน สำหรับวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

Robert and Mannari, (1987) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความจงรักภักดี (Loyalty) และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

Luthans, (1992) กล่าวถึงความผูกพันองค์กรว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

Cherrington, (1994) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการตีคุณค่างานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรต้องการเป็นสมาชิกต่อไปโดยCherringtonคาดคะเนว่าผู้ที่ทำงานในองค์กรมานานผู้ที่มิระดับตำแหน่งสูงในองค์กรและผู้ที่ถูกต้องย้าให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย โดยแบ่งประเภทความผูกพันไว้ 2 แบบคือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผล (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเนื่องไว้ด้วยการให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากกำลังใจ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Kanter, (1998) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลาและแรงงาน รวมถึงมีความจงรักภักดีให้องค์กร

Specter, (2000) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคคลกับองค์กร

Charlie Watts, Head of Towers Perrin, (2003) (อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน คือ การที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาธิต, (2532) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการพูดถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกขององค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงานไม่โยกย้ายงานไปไหนก็อาจมาจากเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์กรไป

โสภา ทรัพย์มากอุดม, (2533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกมีความซื่อสัตย์และผูกพันองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กานดา จันทร์แย้ม, (2538) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร

จารุณีชนิตยกุล, (2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กรรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วราภรณ์ ลิเลศพันธ์, (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร โดยแสดงออกในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการรับรู้ความเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

โดยสรุป ความผูกพันขององค์กรคือ ความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน สัมพันธ์กับความเชื่อมโยงต่อองค์กร จะทำให้สมาชิกมีความซื่อสัตย์โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม อยากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร

มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและความต้องการของคนไม่มีสิ้นสุดในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วความต้องการสิ่งอื่นก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ซึ่งจะเป็นไปตามลำดับโดยเมื่อความต้องการในลำดับขั้นใดได้รับการตอบรับแล้วเรียกว่าลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) โดยเมื่อความต้องการในลำดับขั้นใดได้รับการตอบรับแล้วจะทำให้เกิดความต้องการในขั้นนั้นน้อยลงความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการระดับต่ำต้องได้รับการสนองก่อนจึงจะทำให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นความต้องการจะเป็นไปตามลำดับ (Pyramid of Requirements) ดังนี้ความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้นของ Maslow มีดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิตถือเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความต้องการขั้นนี้ได้แก่ความต้องการอาหารอากาศหายใจการพักผ่อนปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตอาหารอากาศเครื่องนุ่งห่มยารักษาโรคที่อยู่อาศัยความต้องการทางเพศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรความต้องการขั้นต้นนี้เช่นสภาพการทำงาน (ความร้อน, อากาศ) เงินเดือนพื้นฐานร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยมั่นคงในชีวิตความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่งความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบคือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความมั่นคงด้านเศรษฐกิจความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตปลอดภัยจากอันตรายต่างๆทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจความต้องการขั้นนี้ในองค์กรเราอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงานสิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานการเพิ่มเงินเดือนและความมั่นคงในงาน (Job Security) ซึ่งเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อคนงานเพิ่มขึ้น

3. ความต้องการทางด้านสังคมความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Social needs) (Belongingness and love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นสิ่งจูงใจสำคัญต่อ

พฤติกรรมของบุคคลเมื่อมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยแล้วจะมีความต้องการที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมความต้องการที่จะเข้าร่วมต้องการให้สังคมยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์กรหรือสังคมเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับต้องการมีเพื่อนต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในองค์กรต้องการด้านสังคมได้แก่คุณภาพของการจัดการความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-Esteem needs, ego, status) หรือความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญความต้องการจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้วเป็นความต้องการในระดับสูงคนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จการนับถือตนรวมไปถึงการได้รับความยอมรับจากคนอื่น และต้องการที่จะมีสถานภาพความต้องการในขั้นนี้ในองค์กรเราสามารถพิจารณาได้จากตำแหน่งการเพิ่มเงินเดือนลักษณะงานความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5. ความต้องการประจักษ์ตนการบรรลุศักยภาพของตนความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายซึ่งเกิดเมื่อได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ขั้นข้างต้นแล้วมนุษย์จะทำงานเพื่องานคือ พยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปถึงขั้นสูงสุดความต้องการในขั้นนี้คือ ต้องการที่จะเข้าใจตนเองว่ามีความสามารถเพียงใดและทำอะไรได้ดีที่สุดความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ความเจริญเติบโตความต้องการก้าวหน้าและความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งในองค์กรความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดยการจัดงานที่ทำทนายการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในองค์กรและความสำเร็จในการทำงาน

Buchanan, (1974) (อ้างถึงใน ขวลิขิต นุชกุล, 2556) กล่าวถึงความสำคัญความผูกพันขององค์กรไว้ว่าคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการหลักๆ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน

2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Steer, (1977) กล่าวว่า ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรอันจะทำให้พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงให้เห็นถึง



1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจอุทิศร่างกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดิ้นรนความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรโดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของสมาชิกในองค์กรได้ดี และเป็นเรื่องสำคัญในการบริหาร อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยผู้ที่รู้สึกว่าคุณมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าจะมีผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่า และยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ Steer ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและได้แบ่งผลลัพธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัยคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆเช่นอายุการศึกษาอายุงานความต้องการความสำเร็จความชอบความเป็นอิสระ

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไรซึ่งประกอบด้วย5ลักษณะความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และ โอกาสได้สร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไรโดยกำหนดไว้4ลักษณะคือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) ความรู้สึกว่าคุณพึ่งพิงได้ (Organization Dependability)

Steers and Porter (1979, อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ ศรีอวยเพชร, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Mowday, Potter and Steers, (1982 อ้างถึงใน สัตตบงกช มานีมาน, 2548) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่ออิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-Related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในการทำงาน
3. โครงสร้างองค์กร (Structural Characteristic) ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กรรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

Baron, (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาวะงานในขณะนั้น แต่ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มั่นคงกว่า และคงอยู่อย่างยาวนาน แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันก็มีความคล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะงานเช่นการได้รับความรับผิดชอบความยืดหยุ่นของงานที่ได้รับความน่าสนใจและความหลากหลายในงานสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงส่วนสิ่งที่จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำคือ ความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง

2. โอกาสในการหางานใหม่การได้รับโอกาสในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆและคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. สภาพการทำงานบุคคลที่มีความพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Allen and Meyer, (1990, อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่กับองค์กรไม่ว่าเป็นอย่างไรมาทำงานสม่ำเสมอทุ่มเทในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกข้างในต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต้องการที่จะมีส่วนร่วมความเต็มใจทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร หมายถึง จะอยู่ในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานเกิดขึ้นจากการคิดคำนวณบุคคลบนพื้นฐานการลงทุนให้กับองค์กรมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนทางเลือกและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยแสดงในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือเปลี่ยนงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยมวัฒนธรรมและบรรทัดฐานของสังคมเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องทำให้บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาสถานะด้านหน้าที่การทำงาน โดยศรัทธาในเป้าหมายและทัศนคติที่ดีเกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตนให้ประสบผลสำเร็จและสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้ต่อไป

Charlie Watts, (2003) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานคือ การที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

1. ความตั้งใจ (The will) ประกอบไปด้วยการรับรู้ถึงเป้าหมายความหวังและความภาคภูมิใจซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The way) คือ ปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากรทำให้การสนับสนุนทั้งด้านเครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

David, (1994) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมียอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Dunham et al. (1994 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้านได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กรจะเห็นว่าความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรมแสดงออกของสมาชิกในองค์กรเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวมีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

Mayer and Allen, (1997) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรในส่วนขององค์ประกอบความผูกพันพนักงานต่อองค์กรไว้ โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่องได้แก่อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกได้แก่อิสระในงาน, ลักษณะเฉพาะของงาน, ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้แก่ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน, การพึ่งพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Spector, (2000) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคคลกับองค์กร แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทัศนคติ และกลุ่มพฤติกรรม กลุ่มทัศนคติ เช่น ความจงรักภักดี เห็นคุณค่าขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พึงพอใจในการทำงาน ไม่ทอดทิ้งองค์กรของตน

ส่วนในกลุ่มพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความเต็มใจและตั้งใจในการทำงาน อุทิศตนเพื่องาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร เป็นต้น Spector ได้สรุปประเภทของความผูกพันไว้ 3 ประเภทคือ

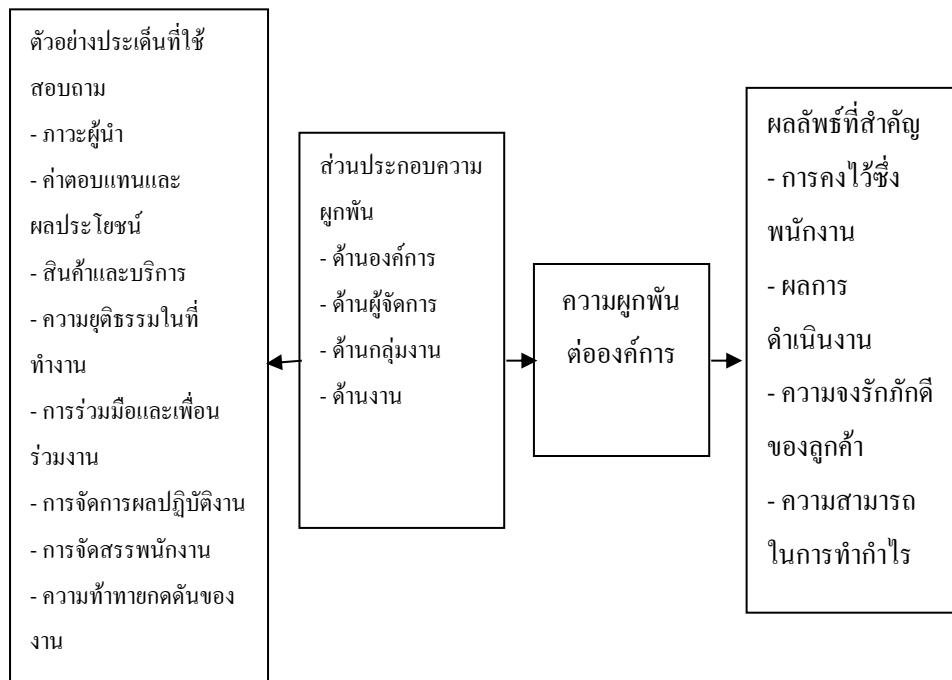
1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) คือ ป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกันด้วยความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์กรเนื่องจากเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้นมีการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) คือ ความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมหรือก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพัน

Burke, (2003 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัย 6 ปัจจัยได้แก่

1. องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม
3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
4. ลักษณะงาน (The Job) งานต้องท้าทายมีระบบการประเมินผลงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
6. ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้



ภาพประกอบที่ 2.1 ปัจจัยในการเกิดความผูกพันตามความคิดของ Bruke

จากแผนภาพได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆที่เป็นส่วนประกอบของการเกิดความผูกพันของพนักงาน โดย Burke ได้นำปัจจัยต่างๆเหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงานซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อต่างๆที่ใช้เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพันของ โดยปัจจัยในด้านต่างๆจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานและผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์การการคงอยู่ของพนักงานในองค์การความจงรักภักดีของลูกค้าและความสามารถในการทำกำไร

กานดา จันทรชัย, (2538) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การถ้าพนักงานมีความผูกพันมากแนวโน้มที่จะลาออกก็จะลดน้อยลงแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การอาจมองได้ 3 แนวทางคือ

1. พนักงานทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ
2. พนักงานต้องการอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นเขาอาจสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่ควรจะได้จากการลงทุนของเขา
3. พนักงานผูกพันต่อองค์การเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะทำหรือทำในสิ่งที่ควรจะทำ

วิลาลินี เจนวนิชสถาพร, (2556) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ ความเป็นเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

### ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังนี้

Mowday, (1982) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่สถานะที่ดีขึ้น

Kartz Kahn, (1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรคือ ความรู้สึกผูกพัน ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรนั้น

เขมกร เข็มน้อย, (2554) ความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคคลากรมีความเต็มใจและมีความอุทิศตนเพื่อองค์กรมีความต้องการอย่างสูงที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความภูมิใจและมีความสนับสนุนองค์กรต่อสู้เพื่อปกป้ององค์กรจากคู่แข่งตระหนักถึงด้านดีขององค์กรโดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวชี้วัดความจงรักภักดี 3 ด้านของ (Hoy&Ree, 1974) คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้การที่บุคคลากรมีความจงรักภักดีซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าองค์กรได้เปรียบคู่แข่งและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลของการทำงานสูง

วัชรวิสุธรรม และคณะ (2526, หน้า 277-278) กล่าวว่า หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือ ความผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่ โดยองค์ประกอบอื่นๆทั้งหมดที่กล่าวถึงมีดังนี้

1. มีความสนใจในงานที่ทำ
2. มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
3. รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
4. ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่ทำ
5. มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
6. มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ
7. วางแผนอย่างเพียงพอว่าอะไรจำเป็นต้องทำ
8. จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
9. สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน
10. การฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ
11. แสดงความคิดเห็นส่วนตัวและข้อเสนอแนะ
12. ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน

13. ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง
14. ให้ความร่วมมือและเข้ากับคนอื่นได้ดี
15. ใ้รางวัลแก่ตนเอง

### ข้อมูลทั่วไปกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ชื่อย่อ กอ.รมน. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พุทธศักราช 2551 มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการอำนาจการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ พร้อมทั้งดำเนินการเสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ที่จะเกิดทุน พินิจและรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ และสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ด้วยการน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นหลักในการดำเนินงาน (พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2551)

## 2.4 งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปิยะพงษ์บุญประคองและคณะ, (2556) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโยต้า เกตรา จำกัด ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโยต้า เกตรา จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโยต้า เกตรา จำกัด ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โสภิตา แข็งขัน, (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับที่สูง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลคือ ด้านอายุและเวลาที่ทำงานในห้องค์การ รวมไปถึงระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จุฑามาศ วรรณสุภผล, (2556) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่ม บริษัท เอ็ม แอนด์ เอ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานในกลุ่มบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก



ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ศิริศ ยศปัญญา, (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่าบุคลากรประจำภาควิชาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ค่าตอบแทนและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัชมงคล คำชู, (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีช่วงอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีช่วงอายุงานในองค์กร 6-10 ปี และมีช่วงระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการยอมรับองค์กร

พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว, (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเองและสังคมสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านความเต็มใจและพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

วิชากร เสงษฎีกุล และคณะ, (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามาเซอิ ไทย จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน การดำเนินงานสภาพ การทำงาน  
ค่าจ้าง ความก้าวหน้า ลักษณะทางสังคม การสื่อสาร ผลตอบแทนจากการทำงาน และยังพบว่าเพศ  
อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์กร