

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นเรื่องที่ทำนายเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วในขณะเดียวกัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติก็มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Mondy, Noe, & Premeaux, 2002, p. 2) ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้ความสำคัญในการดูแลรักษาคนให้ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้เพื่อลดค่าใช้จ่ายในด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่เข้ามาทดแทน รวมถึงลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและฝึกอบรมให้พนักงานใหม่ที่รับเข้ามาทดแทนมีความพร้อมในการทำงานให้กับองค์กร

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในทุกระดับถือว่าเป็นหน้าที่หลักสำคัญประการหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังริเริ่มและส่งเสริมพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล แรงจูงใจจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ฉะนั้นสิ่งที่ทำลายผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ การทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการจูงใจพนักงานหรือบุคลากรขององค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม การสร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ การกำหนดนโยบายไม่ปลดออกจางาน การแบ่งปันกำไร และการให้ความไว้วางใจแก่พนักงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามวิธีการสร้างแรงจูงใจแบบเดิม ๆ เช่น การให้รางวัล การเพิ่มรายได้ การสร้างความมั่นคงในงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการลงโทษ ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในยุคแห่งข้อมูลข่าวสารได้ ดังนั้น รูปแบบและวิธีการจูงใจจึงมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, หน้า 288) การขาดแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย เช่น การขาดความพยายามในการทำงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชาในการทำงาน ตลอดจนความไม่เต็มใจในการปฏิบัติงาน และอาจรุนแรงถึงมีการต่อต้านองค์กร ซึ่งในท้ายที่สุดแล้ว จะส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้ความสำคัญกับคนในองค์กร ทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจที่ทำให้

บุคลากรต้องการทำงานกับองค์กรเดิมหรือองค์กรใหม่ ทำความเข้าใจว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากน้อยแค่ไหน และอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาทำการปรับปรุงสวัสดิการ รูปแบบการบริหารจัดการ แนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถตลอดไป

การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออก แต่ผลที่เกิดขึ้นในทางอ้อมถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถช่วยลดอัตราการย้ายงาน และอัตราการขาดงานพร้อม ๆ กับช่วยให้บุคลากรมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Shore & Martin (1989, p. 624) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในระยะสั้น ๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดระยะยาว และมีความคงทนกว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วม ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรถึงการเกื้อกูล และการสนับสนุนขององค์กร กับผลที่ตามมา คือ ความอดุสาหะของบุคลากร และความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลดีทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่การงาน และนอกเหนือจากหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และมีความรักที่จะอยู่ในองค์กรเดิมเป็นระยะเวลา ยาวนาน จากการศึกษาของ Whitley & Cooper (1989, pp. 521-539) พบว่า การที่บุคลากรขาดความรัก ความผูกพัน มีการเพิกเฉย (neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กร (exit) ไปในที่สุด จึงส่งผลให้องค์กรเกิดความสูญเสียได้ ส่วน Angle & Peery (1981, p.21) พบว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์กรแบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากแต่บุคลากรยังขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาย่อมก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งความสูญเสียดังกล่าวอาจอยู่ในรูปทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจ ของบุคลากร ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต ตลอดจนการเสียเวลาในการคัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากรใหม่

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานก็จะมีพฤติกรรมปฏิบัติงานซึ่งส่งผลในทางบวกแก่องค์กร ในทางกลับกันถ้าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

ยอมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการอยู่รอดขององค์การ

บริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด เป็นบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย ซึ่งมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรและการดูแลพนักงานด้วยการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดี อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบางกรณี เช่น ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ตลอดจนการลาออกจากงานในบริษัทดังกล่าวยังมีให้เห็นอยู่บ้าง ถึงแม้จะเป็นจำนวนไม่มากนัก แต่การลาออกดังกล่าวถือว่าเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่งที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ลาออกจากองค์การไปแล้วอาจมีความสำคัญต่อองค์การน้อยกว่าการศึกษาถึงความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสามารถนำข้อค้นพบที่ได้มาทำการป้องกันการลาออกและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์การต่อไป นอกจากนี้ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น ผลผลิตของงาน การขาดงาน ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ก็เป็นประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น ในการศึกษารครั้งนี้ จึงให้ความสำคัญในประเด็นของแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด อย่างไร พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกจากงาน การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อที่ผู้บริหารขององค์การจะได้นำไปประยุกต์ใช้ ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษาที่ได้รับอาจเป็นประโยชน์ทั้งต่อนักวิชาการ นักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และบุคคลทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

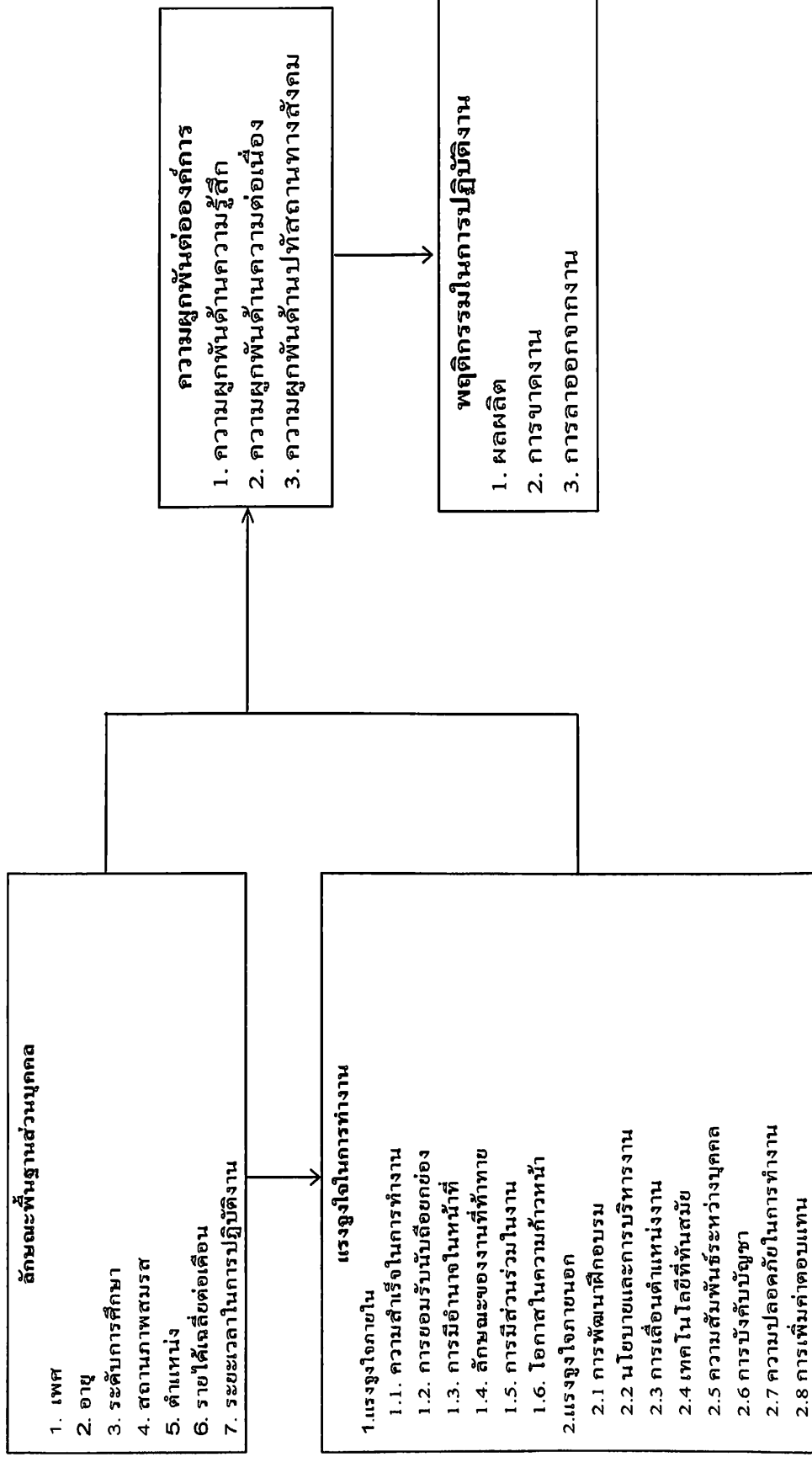
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. เพื่อศึกษาระดับแรงในจูงใจ ความผูกพัน และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบทฤษฎีในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัย การศึกษาทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีเนื้อหาการจูงใจ และทฤษฎีกระบวนการจูงใจ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เพื่อนำมาเป็นตัวแปรอิสระ (independent variables)

1. แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือยกย่อง การมีอำนาจในหน้าที่ ลักษณะของงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในงาน และโอกาสในความก้าวหน้า
2. แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การพัฒนาฝึกอบรม นโยบายและการบริหารงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน และการเพิ่มค่าตอบแทน

และจากการศึกษารวบรวมเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากงาน ทำให้สามารถนำมาใช้ประกอบในการทำวิจัยทางด้านตัวแปรสื่อกลางและตัวแปรตาม โดยสรุปออกมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1-1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงที่สุด
4. พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงที่สุด
5. พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านผลผลิต การขาดงาน ในระดับสูงที่สุด และมีการลาออกจากงานในระดับที่ต่ำที่สุด
6. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
7. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยศึกษาภายในขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำนวน 1,597 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยสองตัวแปรคือ แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือยกย่อง การมีอำนาจในหน้าที่ ลักษณะของงานที่ทำ ทาย การมีส่วนร่วมในงาน และโอกาสในความก้าวหน้า ส่วนตัวแปร ที่สอง แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การพัฒนาฝึกอบรม นโยบายและการบริหารงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน และการเพิ่มค่าตอบแทน

3.2 ตัวแปรสื่อกลาง (interval variable) ประกอบด้วย 1 ตัวแปรคือ ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปรคือ ความผูกพันด้าน

ความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Meyers เป็นหลัก เพื่อสร้างมาตรวัดให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

3.3 ตัวแปรตาม (dependent variable) ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลผลิต การขาดงาน การลาออกจากการงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้ตัวแปรดังกล่าวตามแนวทางการศึกษาของ นพวรรณ เล้าเกร็ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป
2. สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการวิจัย ไปพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนได้
3. ผู้วิจัยที่สนใจสามารถนำผลวิจัยไปศึกษาต่อยอด เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในประเด็นดังกล่าวให้ก้าวหน้าต่อไป

นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ชักนำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจ

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยภายในของบุคคลภายใต้สถานะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยมิต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือยกย่อง การมีอำนาจในหน้าที่ ลักษณะของงานที่ทำ ทาย การมีส่วนร่วมในงาน และโอกาสในความก้าวหน้า

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การยอมรับนับถือยกย่อง หมายถึง พนักงานได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพนักงานในด้านความสามารถและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร

การมีอำนาจในหน้าที่ หมายถึง พนักงานได้รับการมอบหมายในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ด้วยความไว้วางใจ โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสและอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร ทำทายความสามารถในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การได้รับให้เป็นที่ปรึกษา การแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน และเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสำเร็จของงาน

โอกาสในความก้าวหน้า หมายถึง ช่องทางในการทำงานสามารถก้าวไปสู่หน้าที่การงานใหม่ในระดับที่สูงขึ้น

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยภายนอกของบุคคล ภายใต้อิทธิพลของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ การพัฒนาฝีมืออบรม นโยบายและการบริหารงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน และการเพิ่มค่าตอบแทน

การพัฒนาฝีมืออบรม หมายถึง พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนด แผนงานที่เป็นแนวทางในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

เทคโนโลยีที่ทันสมัย หมายถึง ความทันสมัยของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ตั้งแต่เพื่อนร่วมงานด้วยกันและผู้บังคับบัญชา

การบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชา เช่น การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความใกล้ชิดเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา และหมายความรวมถึงลักษณะการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตราย การปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

การเพิ่มค่าตอบแทน หมายถึง การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์แบบปัจเจกบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งความสัมพันธ์นี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลากรในองค์การกับองค์การ โดยที่บุคคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมี ทัศนคติ

ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกับองค์กร และพร้อมที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรตลอดไป

ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร นอกจากนี้ แนวคิดนี้ยังมองว่าบุคคลที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เนื่องจากเขามีความปรารถนาที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรนั่นเอง

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การที่บุคลากรอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน แนวคิดนี้จะมองความผูกพันในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่องและคงเส้นคงวา

ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในตลอดเวลา ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วย ผลผลิต การขาดงาน และการลาออกจากงาน

ผลผลิต (productivity) หมายถึง การสร้างผลผลิตให้กับองค์กร โดยวัดจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยประสิทธิภาพของผลผลิต (efficiency) หมายถึง บุคคลสามารถสร้างผลผลิตให้กับองค์กรโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ใช้จ่ายง่าย ส่วนประสิทธิผลของผลผลิต (effectiveness) หมายถึง บุคคลสามารถสร้างผลผลิตให้กับองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

การขาดงาน (absenteeism) คือ การมาทำงานของบุคคลในองค์กรไม่สม่ำเสมอ หรือการหยุดงานของบุคคลในวันทำงาน ซึ่งการขาดงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ การขาดงานที่ไม่ได้ตั้งใจ และ การตั้งใจขาดงาน

การลาออกจากงาน (turnover) หมายถึง ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา