บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและตรวจเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่างๆดังต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ เป็นงานที่มีความหมายน่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้โอกาสได้เรียนรู้ มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังของแต่ละคน และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม

ศิริพร พันธุลี (2546) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์การ

ดรุณศรี สิริยศธำรง (2542) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคล ว่าเป็นลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

รุจี อุดมศิลป์ศักดิ์ (2546) กำหนดนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองของพนักงานที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความภูมิใจในองค์การ และความมั่นคงในงาน

Huse and Cummings , 1985 (อ้างในรุจี อุดมศิลป์ศักดิ์, 2546) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การนั้นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆส่งผลให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจที่ดีต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานและสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศในการทำงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคมมีการผสมผสานกันอย่างกลมกลืนระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวเกิดการร่วมมือกันในองค์กร เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรพึงพอใจและมีความสุข ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นลักษณะประจำของบุคคลและสังคมที่จะรู้สึกถึงความเป็นเลิศได้ต่างกัน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีหลายแนวคิด ดังนี้

Cascio ,1989 (อ้างในรอ.หญิงฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์, 2541) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. การแบ่งปันผลกำไร

8. สิทธิในการรับเบี้ยบำนาญ

9. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

10. หนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

ศิริพร พันธุลี (2546) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งและทำให้มีความมั่นคงในชีวิต

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและการยกย่อง และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานมีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง การรับรู้ต่อความสมดุลของช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำ งานและช่วงระยะเวลาที่ได้ผ่อนจากงานที่รับผิดชอบ มีความเป็นส่วนตัว และสามารถตัดความกังวลใจหรือความเครียดในงานออกไปได้

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

Walton , 1974 (อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะ ต่าง ๆ 8 ประการคือ

1. รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

3. การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงาน

4. การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
6. สิทธิของพนักงาน
7. ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Knox and Irving , 1997(อ้างในดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

1. ลักษณะงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียด(Reduce work stress)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment and belonging)
3. การสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (Positive communication with superiors)
4. ความมีอิสระ (Autonomy)
5. การยอมรับ (Recognition)
6. กิจกรรมที่คาดการณ์ได้ (Predictability of work activities)
7. ความยุติธรรม (Fairness)
8. การมีอำนาจตัดสินใจ (Clear locus of control of organizational decisions)
9. การศึกษา (Education)
10. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)
11. ไม่มีข้อขัดแย้งในบทบาท (Low role conflict)
12. การป้อนกลับของงาน (Job performance feedback)
13. โอกาสความก้าวหน้า (Opportunities for advancement)
14. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Fair and equitable pay levels)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์การ และยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ใช้สติ ปัญญา พลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์การ มีความจงรักภักดี ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การพร้อมใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและปรารถนาจะปฏิบัติงานเพื่อองค์การตลอดไป สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในการทำงาน (Mowday, 1974 อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การมากยิ่งขึ้น ให้ความร่วมมือทั้งที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งยินดีทำเพื่อองค์การโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

รุจี อุศศิลป์ศักดิ์ (2546) กำหนดนิยามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจและทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ Becker, 1960 (อ้างในดำรง พานทอง, 2543) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุนที่ต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์การไป ซึ่งการรับรู้ผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียเมื่อต้องออกจากองค์การไปนั้น เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ สำหรับ Allen and Mayer, 1990 (อ้างในธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์, 2546) ได้ศึกษาความผูกพัน ใน 2 ลักษณะคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง โดยให้นิยามความผูกพันด้านความรู้สึกว่าเป็นผลของอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแรงกล้าจะผนวกตนเอง(Identities) คือเข้าไปเกี่ยวข้องและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น ส่วนความผูกพันด้านผลสืบเนื่องมีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึง “ค่าใช้จ่าย” (หรือการลงทุนที่สูญเสียไป) ที่มีความสัมพันธ์กับการระงับกิจกรรม(การลาออก) ส่วนกาญจนา นุใจกอง(2542) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบ

ความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์การ การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Mayer, 1990 (อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ(Psychological state) ของบุคลากรที่มีต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ หากสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้นเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากการได้เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญ เสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันคือทฤษฎี SIDE-BET ของ Becker มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไรก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์การมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังได้อธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์การได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์การ เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไร บ้าง จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไปเพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไป ระดับความผูกพันต่อองค์การจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมจรรยาบรรณหรือหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ จงรักภักดีต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จารุณี วงค์คำแน่น (2537) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเน้นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักผูกพันต่อองค์การของตน

ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกนั้นเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องเพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (Herbert, 1976 อ้างใน ดำรง พานทอง, 2543)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Steers and Porter, 1991 (อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ด้าน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์การด้วยเหตุผล ความหวัง ที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จบำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานะภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัว จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานยิ่งมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขต จึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และแยกเป็นชิ้นงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง กำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้งานนั้นเสร็จ โดยไม่มีการควบคุม ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความรู้ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ เป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะผลกำไรคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การ องค์การขนาดใหญ่มีผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม จากการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การ

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจรู้สึกว่าองค์การพึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของ Porten and others, 1974 (อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) มาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) ได้ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานขับรถ บรรทุกอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 380 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05) แต่ประสบการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 นอกจากนั้นยังพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิตและค่าตอบแทนตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ มีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 54.4

กาญจนา นุใจกอง (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรธุรกิจเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดสี่ชนิดได้แก่ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความตั้งใจที่จะออกจากงานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจาก

หน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพัน อันเนื่องมาจากการลงทุนและผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด (2) องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้นที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตราพร จันทรกูล (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้ชำนาญการ / ผู้จัดการของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นพนักงานที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในสายงานสนับสนุนปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารชินวัตร ทาวเวอร์ 1 , 2 และสำนักงานบริการสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 322 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริม บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพิจารณาจำแนกตามสายงานบังคับบัญชา ประเภทของพนักงาน สถานที่ปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของผู้ชำนาญการ /ผู้จัดการที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีเพียง 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานยกเว้นแต่คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ที่อาคารชินวัตร ทาวเวอร์ 1, 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานบริการสาขาในเขตกรุงเทพมหานครมีเพียง 6 ด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานสยาม ไซเคิล อินดัสตรี โดยศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานสยาม ไซเคิล อินดัสตรี จำนวน 259 คน จำแนกตาม อายุ เพศ การศึกษา อายุงานในโรงงานปัจจุบัน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานโดยแบ่งออกเป็น จำนวนปีในการทำงานในโรงงาน ประวัติการเปลี่ยนงานและประวัติการเกิดอุบัติเหตุ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์พนักงานของโรงงาน ใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาพบว่า พนักงานของโรงงานสยาม ไซเคิล อินดัสตรี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง โดยมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบริษัทอยู่ในระดับมากและในระดับปานกลาง และมีทัศนคติในเชิงลบ ต่อบริษัทอยู่ในระดับปานกลางและในระดับน้อย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและมีผลกับความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ อายุ อายุการทำงานในโรงงานปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานทั้งหมด โดยที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ คือ เพศ การศึกษา ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว จำนวนบริษัทที่เคยร่วมงานด้วย และจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ โดยได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตัวเอง(Self–administered questionnaire) ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนืออยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรพึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

รุจี อุศศิลป์ศักดิ์ (2546) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ และได้สร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร จากปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม 3 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 58

พรเทพ ล้อมพรม (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทไทย โดยได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทางสังคมวิทยาที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 343 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ความรู้สึกว่าองค์กรพึ่งพาได้ ความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายในงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบาย ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6 (R2 = .666) ส่วนตัวแปรอื่นๆประกอบด้วย เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ทัศนันท์ ทุมมานนท์ (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรสรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ และหาตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การจากตัวแปร คุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้แก่พยาบาลประจำการโรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการศึกษาค้นพบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส พยาบาลประจำการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .054 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (X6) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X8) ความสมดุลของชีวิตโดยรวม(X7) และโอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X3) เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการโดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 48.34 ดังสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนดิบดังนี้

Y= .6121 +.3639(X6)+.2465(X7)+.1206(X3)

ร้อยเอกหญิงฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ค่านิยมวิชาชีพ ปัจจัยด้านงานและการจัดการ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ตัวชี้วัดของ Walton วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณณา การประมาณค่าเฉลี่ยในกลุ่มประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและคราเมอร์ วี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งแผนกที่ปฏิบัติงาน ค่านิยม และปัจจัยด้านงาน และด้านจัดการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดรุณศรี สิริยศธำรง (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด จำนวน 300 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของ มาวเดย์ เสตียร์ส และพอร์เตอร์ ซึ่งดัดแปลงโดยสุพิศ กิตติรัชดา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.38)

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ (2546) ศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสภาวการณ์ปัจจุบัน ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสมการสำหรับใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับกลางที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระบบการบริหารที่ดีจำนวน 6 โรงงาน จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 210 ชุด พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน และด้านความปรารถนาที่จะทำงานในองค์การต่อไปมีระดับความผูกพันสูง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ประสิทธิภาพการปฏิบัติทางด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัยเป็นด้านที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติได้ดีที่สุด รองลงมาจะเป็นด้านการคำนึงการใช้ทรัพยากรของบริษัท การทำงานและการตรงต่อเวลา และในด้านของการประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น สำหรับด้านความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าคะแนนประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางเช่นกัน

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2537, อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 292 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และ อายุ การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร และการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพ

รมิตา อั่นวงษ์ (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ศึกษาความความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ลักษณะสายงาน และระดับตำแหน่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 303 คน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย)จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.08 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิติการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมาก และโสด แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 .001 และ.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและ

คาดหวังต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ.002 ตามลำดับ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มองเห็นว่างานมีความสำคัญ มีความกระตือรือร้นยินดีที่จะทำงาน และเกิดความภูมิใจ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ในขณะเดียวกันองค์การได้ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังจากงาน และสร้างความพอใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ชื่นชอบต่องานที่ปฏิบัติ ย่อมนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การประสบความสำเร็จ