



คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

อังคณา สุวรียนนท์

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
TEACHERS UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
PATHUM THANI PROVINCE

ANGKHANA SUVAREEYANONT

GRAD VRU

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

| | |
|-----------------------------|---|
| ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ | คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี |
| ชื่อนักศึกษา | อังคณา สุวรียนนท์ |
| รหัสประจำตัว | 53B54650315 |
| ปริญญา | ครุศาสตรมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ |
| กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,197 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตาม อายุ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเท และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความศรัทธา และเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตาม อายุ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

| | |
|-------------------|---|
| Thesis Title | Quality of Work Life and Organizational Commitment of Teachers under Local Government Organization, Pathum Thani Province |
| Student | Angkhana Suvareeyanont |
| Student ID | 53B54650315 |
| Degree | Master of Education |
| Field of Study | Educational Administration |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr.Suwanna Chotisakan |
| Thesis Co-Advisor | Dr.Chanchai Wongsirasawat |

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study and compare the teachers' quality of work life, classified by gender, age and work duration, 2) study and compare the teachers' organizational commitment, classified by gender, age and work duration, and 3) study the relationship between the teachers' work life quality and organizational commitment. The population used in this research was 1,197 teachers under Local Administrative Organization, Pathum Thani province. The sample consisted of 291 teachers selected by Krejcie & Morgan's table and Stratified Random Sampling. The instrument used in the research was a 5 level scale questionnaire with a reliability of 0.92. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test and Pearson's correlation coefficient.

The results of this research were as follows:

1. The quality of work life of the teachers under Local Administrative Organization in Pathum Thani province was found to be at a moderate level ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.70). When considering each aspect individually, it was found that job progression and job stability were the highest level, followed by income and benefits. The development of worker potential was the lowest. When comparing the quality of work life of the teachers classified by gender, age and work duration, it was found that the quality of work life was not different at the 0.05 level of statistical significance.

2. The organizational commitment of the teachers was at a high level ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.77). When considering each aspect individually, it was found that loyalty was the highest level, followed by dedication. Faith was the lowest level. The comparison of the level of organizational commitment of the teachers classified by gender, age and work duration revealed that it was not statistically different at the 0.05 level.

3. The relationship between the quality of work life and organizational commitment of the teachers under Local Administrative Organization, Pathum Thani province had a positive correlation, as were as each aspect, at the 0.05 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครูและบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้คำแนะนำในหลาย ๆ ด้านจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณธวัชชัย อึ้งอัมพรวิไล นายกเทศมนตรีตำบลบางกะดี คุณพิทยา สว่างกุล ปลัดเทศบาลตำบลบางกะดี เรือโทสมพร ผลละออง รองปลัดเทศบาลตำบลบางกะดี และคุณปริญญา คงแยม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่อนุญาติให้ศึกษาต่อและยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขอขอบคุณ คุณวัลรัตน์ รอดทอง และพี่ๆ น้องๆ กองการศึกษาฯ ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกกำลังใจและความช่วยเหลือ ที่ได้รับจากมารดา น้องๆ สามี และลูกสาวทั้งสองคน คุณงามความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดาของผู้วิจัยที่ล่วงลับ มารดาอันเป็นที่เคารพยิ่ง สามี น้องๆ และลูกสาวทั้งสองอันเป็นที่รักยิ่ง และคณาจารย์ผู้ประสพวิชาความรู้ ตลอดจนทุก ๆ ท่านที่ให้กำลังใจช่วยเหลือจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

GRAD VRU

อังคณา สุวีริยานนท์

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ข |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ค |
| สารบัญ..... | ง |
| สารบัญตาราง..... | จ |
| สารบัญภาพ..... | ช |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... | 5 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 5 |
| 1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย..... | 6 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 7 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 8 |
| 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 8 |
| 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 13 |
| 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 17 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 26 |
| 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร..... | 26 |
| 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 29 |
| 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 39 |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 45 |
| 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ..... | 45 |
| 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ..... | 51 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... | 53 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 53 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 54 |
| 3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 56 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้..... | 56 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 58 |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 80 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 80 |
| 5.2 อภิปรายผล | 81 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 84 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป..... | 85 |
| บรรณานุกรม..... | 86 |
| ภาคผนวก | 92 |
| ภาคผนวก ก การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)..... | 93 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถาม | 100 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 109 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 2.1 | ทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา..... 18 |
| 2.2 | แรงขับในตัวมนุษย์..... 19 |
| 2.3 | ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์..... 43 |
| 3.3 | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 54 |
| 4.1 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 59 |
| 4.2 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี..... 60 |
| 4.3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านรายได้และประโยชน์ ตอบแทน..... 61 |
| 4.4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ..... 62 |
| 4.5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน..... 63 |
| 4.6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน..... 64 |
| 4.7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านสังคมสัมพันธ์..... 65 |
| 4.8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะการบริหารงาน..... 66 |
| 4.9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านภาวะอิสระจากงาน..... 67 |
| 4.10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความภูมิใจในองค์กร..... 68 |
| 4.11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี..... 69 |
| 4.12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความศรัทธา..... 70 |
| 4.13 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความทุ่มเท..... 71 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความภักดี..... | 72 |
| 4.15 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ..... | 73 |
| 4.16 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกอายุ..... | 74 |
| 4.17 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน..... | 75 |
| 4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ..... | 76 |
| 4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ..... | 77 |
| 4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน..... | 78 |
| 4.21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี..... | 79 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|--|------|
| 1.1 | กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... | 4 |
| 2.1 | ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร..... | 36 |
| 2.2 | ปัจจัยการจูงใจ..... | 42 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

ในขณะเดียวกัน ในปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกในภูมิภาค 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ประเทศสมาชิกเหล่านี้จะร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนกันใน 3 เสาหลัก คือ เสาหลักด้านความมั่นคง (ASEAN Security Community – ASC) เพื่อให้ประชาชนในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีความปลอดภัยและมั่นคงเสาหลักด้านประชาสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) เพื่อให้ประชากรในประเทศสมาชิกอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีสวัสดิการทางสังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคม และเสาหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง ประชากรมีความอยู่ดีกินดี และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้

ดังนั้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงาน เป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดี ทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน บางคนก็สนใจในเนื้องาน บางคนก็สนใจค่าตอบแทน บางคนก็สนใจความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องค้นหาการรับรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์กรเพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมทำให้มีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเข้าออกงานและสามารถทำนายการเข้าออกจากงานได้ (Blegen, 1993 อ้างถึงใน วนิดา ทองเกลี้ยง, 2548) การรักษาคคนให้อยู่กับองค์กรนั้น ความผูกพันจัดว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร การรักษาคคนให้อยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำนายอัตราเข้าออกของสมาชิก เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างดียิ่งขึ้น เนื่องจากเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง (Buchanan B., 1974 อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาศวิน, 2533) ถ้าองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรได้มากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรนั้นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ทุ่มเทการทำงานให้

องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ละทิ้งหรือโยกย้ายออกไป ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้ขาดความผูกพันและลาออกไปโดยไม่ใส่ใจ ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร

บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศชาติให้ก้าวหน้าและอยู่รอดปลอดภัยก็คือ ครู ดังนั้นการช่วยเหลือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ให้มีความสุขในการดำรงชีวิต มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวครู นักเรียน และเกิดผลดีต่อสถานศึกษา นักเรียนมีคุณภาพ

ความสำคัญของครู ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องหมั่นตรวจสอบ เพราะการที่ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในสังคมต่อไป และในทางตรงกันข้าม ถ้าครูต้องทำงานในสภาวะความเครียด การรับภาระหน้าที่เกินกำลัง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การเผชิญกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภาระหนี้สินที่เกินจากค่าใช้จ่าย การไม่มีเวลาให้ครอบครัว ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง ส่งผลให้ครูทำงานไปวัน ๆ ไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ขาดความจงรักภักดี และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่ทัศนคติที่ครูจะมีต่อสถานศึกษา

จากความเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษา สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษา โครงสร้างและการบริหาร ส่วนครูต้องปรับเปลี่ยนในด้านบทบาทหน้าที่ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในขณะที่มีความจำกัดในด้านงบประมาณสนับสนุนและทรัพยากร ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความขัดแย้งและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่งผลถึงประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสลับซับซ้อน และมีปริมาณงานมากขึ้น นอกจากงานวิชาการแล้วยังมีงานอื่นๆ อีกเช่น งานธุรการและการเงิน งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน, 2531) ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนที่พบเสมอนับตั้งแต่ปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาระหว่างครูกับครู ปรากฏให้เห็นเสมอว่า ครูในหน่วยงานเดียวกันทะเลาะเบาะแว้งกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน (โกสินทร์ รังสยาพันธ์, 2530) ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าระดับใดก็ตามมักประสบปัญหาเดือดร้อนใจอย่างยิ่งอยู่เรื่องหนึ่ง คือ ปัญหาขาดความสามัคคี นับเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง เกิดความลำบากใจในการสั่งการ บางครั้งผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น แต่คุณครูไม่พอใจก็ร้องเรียนไปยังผู้บริหารระดับสูงหรือบางรายใช้วิธีการเขียนบัตรสนเท่ห์ (บุญเหลือ มูลทอง, 2529) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรอันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Buchanan B., 1974) อย่างไรก็ตามทุกองค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่มีลักษณะของการมีความผูกพันต่อองค์กรไว้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรพยายามที่จะสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดกับบุคลากรทุกคนพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้

นานๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามคิดค้นหาวิธีการดึงบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรให้มากที่สุด โดยใช้แรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานกับองค์กรและอยากจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ตลอดไป

จากประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักวิชาการศึกษา สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เทศบาลตำบลบางกะดี ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี และผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน จึงได้นำประเด็นดังกล่าวมาศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ ครูภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา มีตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

1.3.1.1 เพศ

1.3.1.2 อายุ

1.3.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1.3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 8 ด้าน ตามแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) ประกอบด้วย

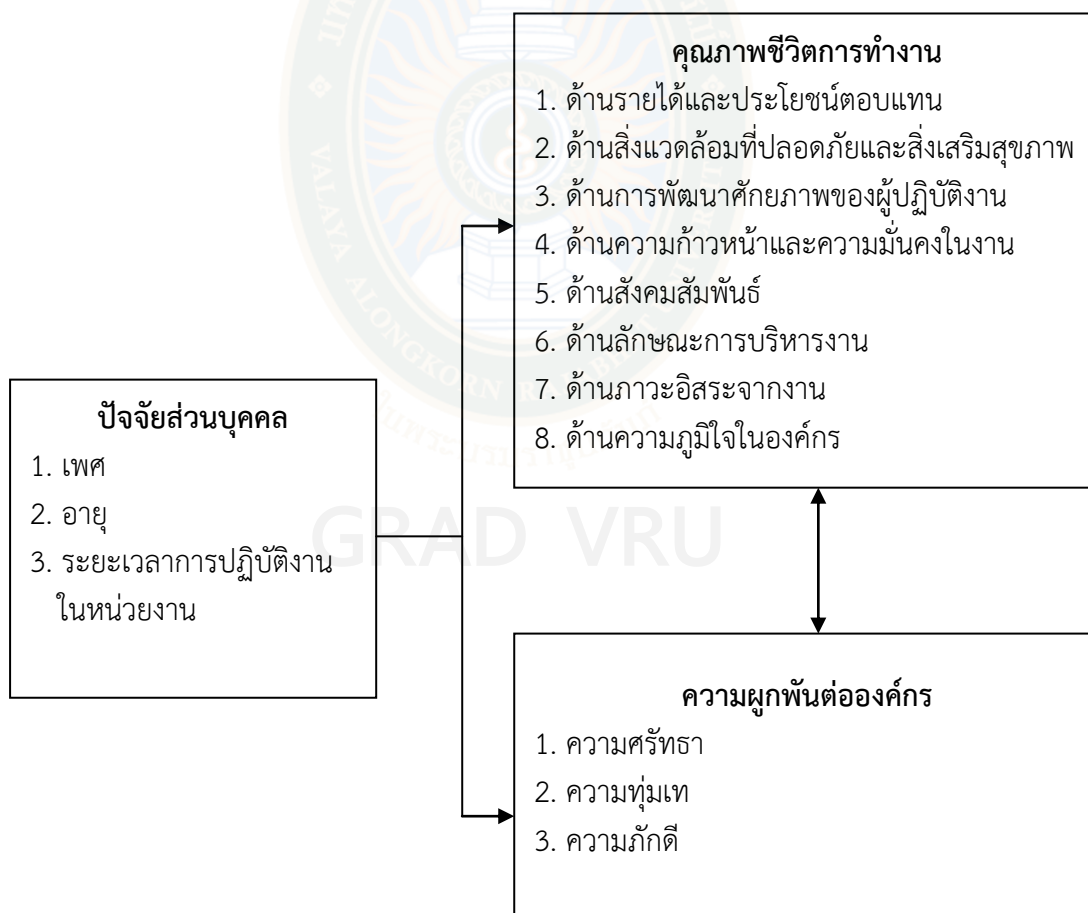
- 1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- 5) ด้านสังคมสัมพันธ์
- 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน
- 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

1.3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดของมาวเดย์ และคนอื่นๆ (Mowday & et al., 1982) ประกอบด้วย

- 1) ความศรัทธา
- 2) ความทุ่มเท
- 3) ความภักดี

จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลา การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

1.4.2 ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลา การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

1.4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

1.5.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ปทุมธานี ศึกษาตามแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ 1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้าน สังคมสัมพันธ์ 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระ จากงาน และ 8) ด้านความภูมิใจใน องค์กร

1.5.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ปทุมธานี ศึกษาตามแนวคิด มาวเดย์ และคนอื่นๆ (Mowday & et al., 1982) ดังนี้ 1) ความศรัทธา 2) ความทุ่มเท 3) ความภักดี

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรในการวิจัย คือ ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ปทุมธานี จำนวน 24 โรงเรียน มีครู 1,197 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ได้มาจากสูตรการคำนวณของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี หมายถึง ครูและพนักงาน จ้างที่ปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การ บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี

1.6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน

1.6.2.1 เพศ หมายถึง เพศของครูและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น เพศชาย เพศหญิง

1.6.2.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

1.6.2.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อสภาพการทำงานในองค์กรโดยมีองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งทางด้านบุคคล สภาพแวดล้อม และสังคมที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

1.6.3.1 รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียมหรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอ ที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปของสังคม และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.6.3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน การคมนาคม การสาธารณสุข ปัจจัยพื้นฐานเกี่ยวกับการดำรงชีวิต การทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีความปลอดภัยในการใช้งาน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม และสวัสดิการทางสาธารณสุขเมื่อยามเจ็บป่วย

1.6.3.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสพัฒนาตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ มีโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงาน

1.6.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยปราศจากความผิดและเมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรม

1.6.3.5 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคี ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หน่วยงานจัดให้มีการประชุม พูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.6.3.6 ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศในองค์กรมีความเสมอภาคให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมในการบริหาร มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

1.6.3.7 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง มีสภาวะในการจัดการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตัวเอง และครอบครัว รวมทั้งการทำงานอาชีพหลัก โดยปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและเวลาที่ได้พักผ่อน สามารถปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงานครอบครัว สังคม และตนเอง ได้แก่ มีเวลาว่างหลังเลิกงาน วันหยุดเพื่อให้กับครอบครัวตนเองและเพื่อนๆ ใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมได้อย่างเหมาะสม

1.6.3.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและทำประโยชน์ให้แก่สังคม

1.6.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร และพยายามที่จะแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรรวมทั้งความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1.6.4.1 ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และยอมรับคุณค่าขององค์กร โดยมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

1.6.4.2 ความทุ่มเท หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ อุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

1.6.4.3 ความภักดี หมายถึง การแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่ โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการขององค์กร เพื่อนำไปสู่การรักษาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษานำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มนุษย์นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบหลักขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะอยู่รอดได้ก็ต้องขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ความพยายามที่จะให้องค์กรรอดนี้ จึงเกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงสุขภาพ อนามัยของคนในสังคมส่วนรวมในประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ต่างให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรธุรกิจเป็นอย่างมาก โดยมองว่าการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และปัญหาอื่นๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรและพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นๆ มีการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความอยู่รอด และมีความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้าง ให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรลดอัตราการโอดย่ายและลาออกจากงาน (ดุสิตา เครือคำปิว, 2551)

คุณภาพชีวิต เป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาชีพองค์กรหรือหน่วยงาน ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่

เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้างๆ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว จะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หลายท่านหลายสาขาหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายและเสนอปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ความหมายในแง่มุมต่างๆ ไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

ราโอ (Rao, 1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูงนำไปสู่ผลที่ได้รับคือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์การบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

สโควาน (Skovan, 1983) ให้คำจำกัดความของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์กร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่างๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติคือ ด้านประสิทธิผลขององค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Comings, 1985) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงพนักงานและองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร
2. เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

โคสเซน (Kossen, 1991) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

พณิน กิตติพรภรณ์ (2531) ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข โดยความสุขนี้เกิดจาก

1. สุขภาพกาย หมายถึง การที่เรามีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสาธารณูปโภคที่ดี เช่น คมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และการพักผ่อน สันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย

2. ความสุขทางใจ ได้มาจากการรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักอบอุ่นผูกพันกันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อมทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการวางเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

สันติ บางอ้อ (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นฤตล มีเพียร (2541) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแบ่งความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสองมิติคือ ในมิติของพนักงานนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร ที่ได้รับการตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพดี อีกด้านหนึ่งเป็นมิติขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงานเพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามมา

ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

ดุษิต ปาเซนทร์ (2547) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าเกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัฐัญญาณี บุญมา (2548) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

มาร์เชิล และดูพิส (Marcel & Dupuis, 2006) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้างลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Seashore, 1975 อ้างถึงใน Royuela & et al., 2007) นอกจากนี้ จากการประชุมของ European Council ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซล ใน พ.ศ. 2548 ได้มีการกล่าวถึงคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้เช่นกันโดยมีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 10 มิติ โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic Job Quality)
 2. การพัฒนาทักษะ/การเรียนรู้ตลอดชีวิตและความก้าวหน้าในอาชีพ (Skills, Life-Long Learning and Career Development)
 3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)
 4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety at Work)
 5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (Flexibility and Security)
 6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and Access to the Labour Market)
 7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการงาน (Work Organization and Work-Life Balance)
 8. การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social Dialogue and Worker Involvement)
 9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and Nondiscrimination)
 10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work Performance)
- เดลามอท และ ทากิซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน เช่น การมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

2. นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ Kossen (1991, อ้างถึงใน นภารัตน์ ด้านกลาง, 2550) กล่าวว่า กระบวนการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่

- 3.1 การเพิ่มคุณค่าต่องาน
- 3.2 การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 3.3 การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน
- 3.4 การมีการหมุนเวียนงาน
- 3.5 การมีการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง
- 3.6 การให้คำชมเชยและการยอมรับ
- 3.7 การให้ค่าตอบแทนที่ดี
- 3.8 การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน
- 3.9 การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
- 3.10 การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณา 10 ปัจจัยข้างต้น พบว่า บางปัจจัยเกี่ยวข้องกับสวัสดิการของคนทำงาน และบางปัจจัยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้างานที่ต้องสังเกตพฤติกรรมและความต้องการของพนักงานเพื่อตอบสนองหรือจุดใจสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างแท้จริง จากความหมายข้างต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต ดังที่ Elton Mayo (อ้างถึงใน กัญญาวิณ สุวิทย์วรกุล, 2550) ได้ศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับเรื่องบุคคล พบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานจึงต้องให้ความสนใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ข้างต้นจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่กว้างและคลุมเครือในความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลและความเหมาะสม ดังนั้น มิติหรือองค์ประกอบที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายและขึ้นอยู่กับมุมมองและความเหมาะสมด้วย วิธีการในการปฏิบัติเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็มีหลากหลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน การออกแบบงานใหม่โดยการขยายขอบเขตของงานในแนวราบ และการขยายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ อันเป็นการขยายงานในแนวตั้ง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์หรือมีความเป็นมนุษย์ในขณะที่พวกเขาทำงานอยู่โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความจำเป็นและสำคัญสำหรับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งจะต้องสนองตอบต่อความ

ต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยทำให้เขารู้สึกว่ามีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตของเขา ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็คือ การเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลดการขาดงาน ลดของเสียที่เกิดการผลิต แก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการปฏิบัติงานของตน เป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางบริหารและนโยบายขององค์กรนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะเป็นเสมือนโซ่คล้องใจพนักงานให้ปฏิบัติและสนองตอบความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นตามเป้าหมายหรือไม่

วอลตัน (Walton, 1973) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ โดยค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและทางด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนเองมีค่าและมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อปัจจัย ดังต่อไปนี้

- 4.1 งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง

- 4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

- 4.3 ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อ

ชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกว่ามีภาระงานที่หนักขึ้นในหน่วยงาน และความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (The Total Life Space) การทำงานของบุคลากรหนึ่งควรมีความสุขกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพแก่กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้าน การผลิตการกำจัดของเสีย การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Comings, 1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1973) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็น ลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น

ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เดสเลอร์ (Dessler, 1997) กล่าวถึง ตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิต เป็นต้น แผนงานเหล่านี้จะสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่และยังเป็นการตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับค่าของคนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม การรับรู้ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะตำแหน่ง ชั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว สิ่งที่ควรคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภากร (2533) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 16 ประการ

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ครูและบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่ามีคุณสมบัติอันสอดคล้องกันของเกณฑ์ในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของ Huse & Cummings (1985) เพื่อมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการที่จะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงทฤษฎีพื้นฐานทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจของมนุษย์ทั้งที่มนุษย์แสดงออก และไม่แสดงออก ซึ่งผู้ที่จะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรพิจารณาถึงความต้องการของมนุษย์เหล่านี้ด้วย

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ Abraham (Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับ

ก. ระดับ 1 ความต้องการทางกาย (Physical) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต เช่น อากาศ น้ำ อาหาร รวมทั้งความต้องการทางเพศ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับต่อไป

ข. ระดับ 2 ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต (Safety and Security) มนุษย์ต้องการความรู้สึกปลอดภัย ปราศจากการถูกคุกคามทั้งกายและใจ เมื่อเขารู้สึกปลอดภัย ก็จะเกิดความมั่นใจที่จะทำงานได้โดยไม่กังวลต่อการถูกคุกคามในรูปแบบต่างๆ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

ค. ระดับ 3 ความต้องการทางสังคม ความรัก (Social, Affection) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการความรักและการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาไปจนถึงผู้บังคับบัญชา ต้องการการยอมรับให้เป็นสมาชิกของสังคม ต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ง. ระดับ 4 ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี (Self Esteem Status) มนุษย์ต้องการรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง และต้องการได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่อง มีตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น เช่น ต้องการมีตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น

จ. ระดับ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Fulfillment) ความต้องการที่จะเติมเต็มชีวิตตนเองให้สมบูรณ์ ประสบความสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพ เมื่อมาถึงระดับนี้ มนุษย์จะมีการคำนึงถึงคุณงาม ความดี จะทำความดี คืบประโยชน์สู่สังคม

2) ทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

พูลสุข สังข์รุ่ง (2543) สรุปทฤษฎี 2 ปัจจัยไว้ว่า ประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ด้านที่ทำให้คนเกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา (Herzberg's Two-Factor Theory)

| ปัจจัยของการจูงใจ (Motivate Factors) | ปัจจัยของการบำรุงรักษา (Maintenance or Hygiene Factors) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • ความสำเร็จในงาน • การได้รับการยอมรับ • ลักษณะของงานที่ทำ • ความรับผิดชอบ • โอกาสในการเจริญเติบโตในงาน ความก้าวหน้า | <ul style="list-style-type: none"> • นโยบายบริษัทและการบริหารงาน • การให้ค่าปรึกษาหารือ • เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล • สภาพการทำงาน • ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน |

ปัจจัยของการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก หรือการจูงใจ เช่น การได้รับการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เพิ่มศักยภาพในการทำงาน และเป็นผลให้ผลผลิตสูงขึ้น

ปัจจัยของการบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เช่น นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน การให้ค่าปรึกษาหารือ ถ้าองค์กรตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ จะสามารถป้องกันความไม่พอใจในที่ทำงานได้ แต่ไม่ได้ทำให้ผลงานดีขึ้น แต่พนักงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ป้องกันไม่ให้เกิดผลงานตกต่ำ

3) ทฤษฎีอี อาร์ จี ของ Alderfer 3 (2549)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549) สรุปไว้ว่า การทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ

ก. ความต้องการคงอยู่ต่อไป (Existence) คือ ความต้องการทางด้านวัตถุและทางร่างกาย

ข. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน ความต้องการทางสังคม

ค. ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

ทฤษฎีนี้มีความคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการคงอยู่ต่อไป (Existence) เปรียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) เปรียบได้กับความต้องการทางสังคมและความต้องการการได้รับการยกย่อง และความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth) เปรียบได้กับความต้องการบรรลุผลสูงสุด

4) ทฤษฎีการจูงใจทางความสำเร็จของ McClelland (McClelland: Achievement Motivation)

สมยศ นาวิกการ (2545) สรุปว่าทฤษฎีนี้มีปัจจัยที่สำคัญของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน คือความเข้มข้นของความต้องการความสำเร็จของบุคคล โดย McClelland เสนอแนะว่าองค์กรควรให้โอกาสตอบสนองความต้องการอย่างน้อยที่สุด 3 อย่าง คือ

ก. ความต้องการอำนาจ (Need to Power) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงมองว่าองค์กรเป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ องค์กรต้องจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ

ข. ความต้องการความสำเร็จ (Need to Achieve) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จจะมองว่าการเป็นสมาชิกองค์กรเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาที่ท้าทาย เขาต้องการความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา พิจารณาความเสี่ยงภัยและกำหนดเป้าหมายปานกลาง และต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรต้องจูงใจด้วยงานที่มีลักษณะที่ให้โอกาสแสดงความสามารถ มีเป้าหมายที่ท้าทาย ไม่ยากหรือง่ายเกินไป และมีข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงาน

ค. ความต้องการทางด้านสังคม (Need to Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการทางด้านสังคมสูงจะมองว่าองค์กรเป็นโอกาสของการมีเพื่อน องค์กรต้องมอบงานที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง

ความต้องการทั้ง 3 ด้าน เป็นความต้องการที่บุคคลมีอยู่เสมอในสังคมการทำงาน องค์กรต้องดำเนินการตามลักษณะความต้องการของบุคคลแต่ละประเภท จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ และเกิดแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

5) แรงจูงใจในทางธรรม

ในทางธรรม ไชย ณ พล (2548) กล่าวว่า มีการพูดถึงแรงขับในตัวของมนุษย์เช่นกัน คือ มนุษย์มีแรงขับในการทำงานหลายแรงด้วยกัน ซึ่งเอื้ออำนวยให้การทำงานแตกต่างกัน ซึ่งมนุษย์ควรเปิดแรงขับที่เป็นธรรม และปิด หรือควบคุมแรงขับกิเลส ตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แรงขับในตัวของมนุษย์

| แรงขับธรรม ที่ควรเปิด | แรงขับกิเลสที่ควรปิดหรือควบคุมให้รัดกุม |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาการศักยภาพ • ความสุข • ความมั่นคง • ปัญญา • กรุณา • ความบริสุทธิ์ | <ul style="list-style-type: none"> • อวิชา • กาม • โลภ • ความต้องการการยอมรับ • ศักดิ์ศรี • แค้น |

6) วัฒนธรรมในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร นับเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร การดำเนินการต่างๆ ภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรเป็นส่วนสำคัญ หลายองค์กรถูกกำหนดวัฒนธรรมองค์กรจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมตามเป้าหมายขององค์กร ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547) กล่าวถึง ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กร หรือ Corporate Culture ถือเป็นสภาพแวดล้อมภายในอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร อันหมายถึง ค่านิยม และบรรทัดฐาน ที่ถือปฏิบัติโดยสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญเกี่ยวกับระบบการบริหารและการจัดการของฝ่ายบริหาร ทั้งยังเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารตลอดจนพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งปกติวัฒนธรรมจะไม่สามารถสังเกตหรืออธิบายได้ แต่มีบริบทแวดล้อมที่สามารถอธิบายให้เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จากเรื่องราวเกี่ยวกับองค์กร (Stories) สัญลักษณ์ (Symbols) งานพิธี (Ceremonies) คำขวัญของบริษัท (Slogans) เป็นต้น ซึ่งองค์กรสามารถใช้วิธีการทั้ง 4 นี้ ในการสื่อสารทางด้านวัฒนธรรมองค์กรและความเชื่อต่างๆ ไปยังพนักงาน ลูกค้า และสมาชิกอื่นที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน ได้ดังนี้

6.1) เรื่องราวเกี่ยวกับองค์กร (Stories) เรื่องราวเกี่ยวกับองค์กรมักเป็นสิ่งที่บอกเล่าสืบต่อกันมาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงจากองค์กร แล้วถูกถ่ายทอดสู่พนักงานใหม่ในโอกาสต่าง ๆ กันไป เช่น การฝึกอบรม หรือการนำไปบอกต่อแก่ลูกค้าขององค์กรเป็นการสื่อสารให้ผู้คนได้ทราบถึงคุณค่าภายในองค์กร

6.2) สัญลักษณ์ (Symbols) สัญลักษณ์ได้แก่สิ่งของ (Object) การกระทำ (Act) หรือแม้แต่ เหตุการณ์ (Event) ซึ่งสามารถที่จะสื่อความหมายไปยังผู้อื่น ซึ่งรวมทั้งพนักงาน ลูกค้า เป็นต้น เช่น โลโก้ขององค์กร ธง รางวัล และภาพโปสเตอร์

6.3) งานพิธี (Ceremonies) ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ในโอกาส หรือวาระพิเศษ ที่มีการวางแผนเตรียมงานมาอย่างดี งานพิธีมีอิทธิพลและสามารถช่วยเสริมสร้างค่านิยมองค์กร เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และสร้างความแน่นแฟ้นให้เกิดระหว่างบรรดาพนักงานอีกด้วย

6.4) คำขวัญของบริษัท (Slogans) คือ วลี ซึ่งแสดงให้เห็นค่านิยมสำคัญขององค์กร หรือคำ ขวัญประจำองค์กรซึ่งเป็นประโยคสั้น ผูกขึ้นเพื่อจูงใจบุคคล องค์กรสามารถใช้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ สื่อสารให้สมาชิกและบุคคลอื่นรับรู้ถึงความเชื่อ อีกทั้งช่วยให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเมื่อเขารับรู้ซึมซับได้ความรู้สึกร่วมกันก็จะเป็นผู้ที่ทำการเผยแพร่ต่อไปทั่วองค์กร จึงถือเป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรอีกด้วย

7) ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงาน (Emotion Quotient: EQ)

ในปัจจุบันการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้น บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย ดังนั้น บุคคลต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่จะสามารถทำให้ดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการพูดถึงกันมากในเรื่อง ความฉลาดทางสติปัญญา หรือ Emotion Quotient: EQ โดย พสุ เดชะรินทร์ (2546) กล่าวว่า ผลวิจัยทางการแพทย์เกี่ยวกับ การทำงานของสมองนั้นพบว่า อารมณ์ของบุคคลแต่ละคนสามารถที่จะส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของคนรอบๆ ตัว ทั้งนี้เนื่องจากสมองและอารมณ์ของ

คนเราทำงานในลักษณะเปิด (Open-Loop) ทำให้สมองและอารมณ์ของเราจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่เรามีกับบุคคลอื่นรอบตัวเรา

ความสำเร็จของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสมองเท่านั้น แต่ต้องประกอบกับความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย เนื่องจากในการทำงานนั้น ทุกคนต้องมีสังคม มีการติดต่อสื่อสาร มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งทางบวก คือสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน หรือทางลบคือ ความขัดแย้ง การโต้เถียง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสถานะที่ทุกคนจะต้องพบในชีวิตการทำงาน และในการจะมีชีวิตการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ต้องสามารถที่จะบริหาร จัดการสถานะเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม ถูกสถานการณ์ โดยความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการภาวะดังกล่าว คือการที่รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และอารมณ์ของผู้อื่น ทำให้เราสามารถบริหาร จัดการกับอารมณ์ตนเองและรับมือกับสถานะต่างๆ ได้

8) ความสมดุลของชีวิต

สมใจ ลักษณะ (2546) กล่าวว่า มนุษย์มีชีวิตที่สำคัญ 4 ส่วน คือ ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน และชีวิตสังคม ซึ่งทั้ง 4 ส่วนนี้ต้องมีความสมดุลกัน โดยสมใจ ลักษณะ อธิบายไว้ดังนี้

8.1) ชีวิตส่วนตัว คือ คุณภาพชีวิตขึ้นกับการเจริญพัฒนาการครบส่วน ความสมบูรณ์ทางร่างกาย สุขภาพกาย สุขภาพจิต สติปัญญา อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพต่าง ๆ

8.2) ชีวิตครอบครัว คือ การมีครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น ความสะดวกสบายของบ้าน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเป็นอยู่ที่ไม่ขาดแคลน สมาชิกในครอบครัวมีบทบาทปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เอื้ออาทรส่งเสริมซึ่งกันและกันและสนองความต้องการซึ่งกันและกัน

8.3) ชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีงานที่มีรายได้มั่นคง ได้ทำงานประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ มีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นสมาชิกในการทำหน้าที่ มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นคนเก่ง และคนดีในสายตาผู้ร่วมงาน

8.4) ชีวิตสังคม คุณภาพชีวิตที่ดี ขึ้นกับการที่เพื่อนสนิทที่รักใคร่ต่อกันอย่างมาก การเป็นสมาชิกในสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่สังคมยอมรับการมีบทบาท มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสังคมเสมอ เสี่ยงละความสุขสบายส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

มนุษย์ทุกคน ต้องทำให้ชีวิตทั้ง 4 ด้าน คือ ครอบครัว ส่วนตัว งานและสังคม สมดุลกันโดยมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านเกิดความสมดุลกัน ซึ่งผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้น สรุปลักษณะได้ดังนี้

- 1) รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง และบุคคลคนรอบข้าง
- 2) สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และตอบสนองอารมณ์ของผู้อื่น

ได้

3) มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น เข้าสังคมได้ มีความยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. สร้างแรงจูงใจ, ควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นของตนเองได้อย่างเหมาะสม

หากทุกคนในองค์กรมีความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานก็จะสามารถช่วยให้การทำงานในองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่น่าทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้ง เกิดความรัก สามัคคีกันในองค์กร พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน และการดำเนินการขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

9) การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการบริหารคนในองค์กรด้วย โดย ยงยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวถึงการเป็นผู้บริหารที่ดีควรมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานใหม่ (As an Initiator) แสดงพฤติกรรมในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีแผนงานที่จัดระเบียบเป็นขั้นตอนได้อย่างดี

2. เป็นนักปรับปรุง (As an Improver) เปิดโอกาสให้บุคคลได้ปรับปรุงตนเองในอาชีพการงาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กระตุ้นและให้กำลังใจพนักงาน สนับสนุนให้ผู้ที่บังคับบัญชาแสวงหาและปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ๆ

3. เป็นผู้ให้การยอมรับ (As an Recognizer) เป็นผู้ให้กำลังใจ ชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของผู้ร่วมงาน ไม่ฉวยเอาผลงานผู้อื่นมาเป็นของตน ดึงเอาความสามารถของบุคคลที่แฝงอยู่ออกมาใช้ เป็นกำลังใจให้ทำงานให้สำเร็จ

4. เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี (As an Helper) พร้อมแก้ปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาเมื่อเขาติดขัด ห่วงใย กระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือ เมื่อเขามาขอความช่วยเหลือ

5. เป็นนักพูดที่เก่ง (As an Speaker) สามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือสัมพันธ์กัน มีความสามารถเชิงการใช้ภาษา และต้องมีความจริงใจด้วย

6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี (As an Coordinator) สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่นมีส่วนในการวางแผน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี (As an Social Man) การเข้าสังคมในระดับต่างๆ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และปรับตนเองให้เหมาะสม เลือกและใช้เวลากับสังคมได้อย่างถูกต้อง

8. เป็นนักเปลี่ยนแปลง (As an Change Agent) เพื่อสร้างความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงอย่างมีเหตุผล มีแนวคิด ถูกต้องและเหมาะสมด้วย

9. เป็นผู้วางพื้นฐาน หรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนอื่น ๆ เสมอ

ผู้บริหารทุกระดับ จำเป็นต้องทำงานร่วมกับคน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านมนุษยศาสตร์ มีความเข้าใจและสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยฟลุ เดชะรินทร์ (2546) ได้กล่าวว่าในการที่ผู้บริหารจะสามารถจูงใจพนักงานได้นั้น ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อบุคลากรของตนเอง มีความยุติธรรม มีการสื่อสารที่ชัดเจน คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้ชัดเจนและสื่อให้ทุกคนเห็นว่าจะทำ

อย่างไรให้บรรลุเป้าหมายนั้น รางวัล หรือการตอบแทนอาจอยู่รูปของเงิน หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้เช่น คำชม หรือความภาคภูมิใจก็ได้

ในการที่ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานนั้นมีหลายวิธีการ โดยสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) เสนอว่าในการสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้บริหารควรผสมผสานแนวคิด นำมาปรับใช้ตามสภาพการณ์ดังนี้

1. เงิน เป็นเครื่องจูงใจที่ใช้ได้ดีในระยะยาว แต่ไม่เพียงพอควรมีองค์ประกอบเสริมในเรื่องแรงจูงใจภายนอก เช่น อำนาจจากตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ความเชื่อใจจากผู้บริหาร มีสิ่งแสดงฐานะการทำงาน ผู้บริหารต้องพยายามเข้าใจและตอบสนองความต้องการเหล่านี้

2. การเสริมสร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น ควรพิจารณา

ก. แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบในระยะเวลาอันสมควร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ข. สำหรับงานที่ไม่ต้องกำหนดขั้นต่อนแน่นอน ควรปล่อยให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานเอง

ค. จัดการมอบหมายงานให้เหมาะสมแก่ความสามารถที่จะเป็นไปได้ ให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่า

ง. รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบ วิธีการปฏิบัติงาน

3. อุปสรรคที่จะเกิดในการจูงใจพนักงาน

ก. การตอบแทนที่ให้แก่ผลงานมักไม่ค่อยได้สัดส่วนกัน คือ ยากที่จะประเมินผลงานได้อย่างเที่ยงตรง เนื่องจากอาจมีตัวแปรแทรกซ้อนทำให้การประเมินผลงานคลาดเคลื่อนไปได้

ข. ความไม่ชัดเจนของความพยายามในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกับการตอบสนองของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน อาจมีผลทำให้แรงจูงใจลดลง

ค. ความต้องการของคนแตกต่างกัน ดังนั้นการพิจารณารายละเอียดและการตอบแทนให้ตรงตามความต้องการแต่ละบุคคลจึงต้องใช้ลักษณะการตอบแทนเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างความทัดเทียมกัน

ง. ผู้ปฏิบัติงานอาจมองปัญหาด้านเดียว ทำให้รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาจึงต้องสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจงานของผู้อื่นด้วย เพื่อลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมลงไป ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม เช่น กำหนดเป็นตัวเลขที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการตอบแทน

จ. ความศรัทธาหัวหน้างานสามารถเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจได้ ถือเป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจได้อย่างหนึ่ง “ความเกรงใจ” มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแนวคิดและการกระทำได้

10) หลักธรรมการปกครองทางพุทธศาสนา

ในบริหารคนจำนวนมากจำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในทางพุทธศาสนา ช่วยในการบริหาร โดยวิชัย แหวนเพชร (2548) กล่าวว่า หลักธรรมสำหรับผู้เป็นใหญ่หรือผู้บริหาร หรือเรียกว่า พรหมวิหาร 4 มีดังนี้

1. เมตตา คือ ปราบปรามให้ผู้อื่นเป็นสุข เมื่อพนักงานมีความทุกข์ หรือเดือดร้อน ควรให้ความเมตตาเท่าที่จะทำได้

2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดที่จะพยายามช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีจิตใจที่จะช่วยเหลือตามความรู้ ความสามารถ

3. มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นพบสุข ความสำเร็จ ร่วมแสดงความยินดี

4. อุเบกขา คือ การวางเฉย เป็นกลาง สุขุม อย่าแสดงความลำเอียง หรือเล่นพวก ตั้งสติ วางตัวให้เหมาะสม

นอกจากนี้ พูลสุข สังข์รุ่ง (2543) ยังได้สรุปหลักการที่นายจ้างและลูกจ้างควรปฏิบัติต่อกัน ในทางพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ดังนี้

หลักที่นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง

1. ให้ลูกจ้างทำงานตามสมควรแก่กำลัง ความรู้ ความสามารถ
2. ให้อาหารและค่าจ้างรางวัลตามสมควร
3. ให้การรักษาพยาบาลยามป่วยไข้
4. ให้รางวัลพิเศษเมื่อทำงานดี
5. ให้ลูกจ้างได้พักตามกาลอันควร

หน้าที่ของผู้ใหญ่ที่ควรปฏิบัติต่อผู้น้อย คือ เว้นการมือคด ลำเอียง เพราะชอบ เพราะชัง เพราะหลง เกรงกลัว และควรยึดหลักมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

หลักที่ลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง

1. ขยันทำงานก่อนนายจ้าง
2. เลิกทำงานภายหลังนายจ้าง
3. ซื่อสัตย์ต่อนายจ้าง ไม่คดโกง ไม่ลักขโมย
4. ทำงานดี ไว้วางใจได้
5. สรรเสริญนายจ้าง

หน้าที่ของผู้น้อยที่ควรปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ คือ มีความเคารพยำเกรง ไม่เย่อหยิ่งอวดดี ตี้อารมณ์ รู้จักพอ มีความกตัญญูกตเวทียอดทน วาง่ายสอนง่าย พุดรู้เรื่องง่าย หากทั้ง 2 ฝ่าย ปฏิบัติต่อกัน รู้หน้าที่ตนเอง สังคมจะสงบสุข มีผลทำให้กิจการก้าวหน้ามีประโยชน์แก่ทุกฝ่ายตลอดจนประเทศชาติ

11) บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

การที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ขึ้น บรรยากาศขององค์กรก็มีส่วนสำคัญ การมีบรรยากาศที่ดี เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน พนักงานก็มีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะดีตามไปด้วย ดังที่ พสุ เดชะรินทร์ (2546) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์กร

(Organizational Climate) นั้นจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศในองค์กร มีดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) บุคลากรมีความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ ความ รับผิดชอบ โดยหากไม่ชัดเจน จะทำให้พนักงานสับสนในการปฏิบัติงาน และขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

2. ด้านมาตรฐาน (Standard) ต้องสูงเพื่อให้พนักงานแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความภูมิใจในงานที่ทำของพนักงาน และความต้องการที่จะยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นด้วย

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) พนักงานสามารถปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบโดยอิสระด้วยตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) พนักงานรู้สึกว่าได้รับรางวัล และ ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ มีความสมดุลกัน ทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

5. ด้านการสนับสนุน (Support) พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6. ด้าน Commitment พนักงานภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

12) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

วิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิควิธีการได้เปลี่ยนไป องค์กรต้องหาทางให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้ส่งเสริมมาตรฐานองค์กรให้สูงขึ้น โดย อยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวว่า สามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1. การนิเทศงาน เป็นการให้คำแนะนำแก่บุคลากรโดยหัวหน้างาน เพื่อให้ การดำเนินงาน ดีขึ้น หรือเมื่อพบว่าบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. การให้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยให้คำชี้แนะหรือกระตุ้น เช่น การ จัดมูววิชาการ การอ่านตำรา หรือนิตยสารทางวิชาการ

3. การฝึกอบรม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เช่น มีการเปลี่ยนแปลง ระบบงาน มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาในระบบการทำงาน

4. การสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวความคิดใหม่ๆของบุคคลที่เข้าร่วมสัมมนา

5. การให้ไปศึกษาดูงาน ทั้งภายในและนอกประเทศตามความเหมาะสม เพื่อ เกิดแนวคิดในการเปรียบเทียบองค์กรของตนกับองค์กรภายนอก พบเห็นแบบอย่างที่ดี นำมาพัฒนา องค์กรตนเอง

6. การศึกษาต่อ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อเพราะการที่ บุคลากรมีวุฒิสูงขึ้น จะช่วยให้เกิดความมั่นใจตนเอง และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานมากขึ้น เป็น โอกาสให้บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนเพิ่มตามความสามารถอีกด้วย

13) ระบบการสื่อสาร

การสื่อสารภายในองค์กรมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากร และมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องมีความต่อเนื่อง กระทำทุกระดับ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและมีเหตุผลอธิบายได้ในเวลาที่เหมาะสม ยังช่วยลดความคับข้องใจและความขัดแย้งในองค์กรได้ โดยการสื่อสารภายในองค์กรสามารถที่จะดำเนินถึงได้ในแง่ของกระบวนการ โดยอาจกล่าวได้ว่ามีทิศทางในการสื่อสาร 4 ลักษณะ คือ จากบนลงล่าง (Downward Communication) จากล่างขึ้นบน (Upward Communication) การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) และการสื่อสารแบบต่างหน่วยงาน และต่างระดับ (Diagonal Communication)

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากลำดับชั้นบังคับบัญชาในระดับสูงลงไปยังผู้ใต้ บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่าภายในองค์กรซึ่งรวมถึงนโยบายในการบริหารจัดการ การสั่งงานและบันทึกข้อความที่เป็นทางการ

2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับบังคับบัญชาที่ต่ำกว่า ขึ้นสู่ระดับที่สูงกว่า การสื่อสารในลักษณะนี้จะรวมถึงการรับความคิดเห็น การประชุมกลุ่ม และกระบวนการในการร้องเรียน จากการศึกษาวิจัยกลุ่มหนึ่ง พบว่าหากมีการสื่อสารในทิศทางนี้ย่อมมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจัดการจะสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่จะให้ผู้ปฏิบัติในระดับล่างสื่อสารต่อระดับสูงอย่างจริงจัง เปิดเผย ตรงไปตรงมานั้นไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้ง่ายนัก อีกทั้งยังมีการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารในทิศทางนี้ ด้อยประสิทธิภาพที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสาระที่ปรากฏในสารนั้นเป็นไปใน ทางลบอย่างไรก็ตาม การสื่อสารจากล่างขึ้นบนนั้น มักจะมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจที่ดี

3. การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารซึ่งส่งข้ามหน่วยงานภายในองค์กรซึ่งมีความจำเป็นยิ่งต่อการ ประสานงาน และการหลอมรวมหน้าที่ สายงานภายในองค์กรที่ต่างกันเข้าด้วยกัน เช่น การติดต่อข้ามสายงานระหว่างฝ่ายตลาดกับฝ่ายบัญชี ฝ่ายผลิต และฝ่ายขาย เป็นต้น

4. การสื่อสารแบบต่างหน่วยงานและต่างระดับภายในองค์กร (Diagonal Communication) แม้ว่าจะจะเป็นวิธีการสื่อสารที่อาจจะมีการใช้น้อยที่สุดในการสื่อสารทั้ง 4 แบบนี้ แต่ก็มีบทบาทสำคัญในสถานการณ์ที่สมาชิกในองค์กรไม่สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านช่องทางอื่น ๆ ได้ เป็นลักษณะการสื่อสารที่ส่งตัดข้ามไปยังหน่วยงานที่ต่างกัน และในระดับที่ต่างกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

แคนเตอร์ (Kanter, 1968 อ้างถึงใน ดวงกมล ดวงสุภา, 2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์กร และประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน พชร อิมวิเศษ, 2548) ให้ความหมาย ไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร สมาชิกมีความตั้งใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมององค์กรในด้านบวก

เฮร์บิเนียคและอัลลัตโต (Herbiniak & Alutto 1972, อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์, 2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ระหว่างบุคคลในองค์กรในรูปแบบของการลงทุน กำลังกาย กำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก

บุชแนน (Buchnan, 1974 อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์, 2550) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ เจตนาของผู้กระทำทางสังคมที่ปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและไม่มีเจตนาที่จะละทิ้งองค์กรไปเพื่อเพิ่มค่าจ้าง สถานภาพ ความเป็นอิสระทางวิชาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรมากกว่า

สไตเกิล (Stykal, 1980 อ้างถึงใน สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย, 2549) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความภักดีและการมีทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อองค์กร และเป็นการยอมรับเป้าหมายพร้อมทั้งค่านิยมขององค์กร

มาร์ช และแมนนารี (Marsh & Mannari, 1977 อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยนคร, 2551) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความตั้งใจของพนักงานที่จะทุ่มเท ความพยายามในการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เป็นระดับความหนักแน่นทางด้านความรู้สึกของการเป็นเจ้าขององค์กร การยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและเห็นคุณค่าขององค์กร ตลอดจนการมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร

โอเรียลเลค และคาร์ตเวลล์ (O'Reilleg & Caldwell, 1981 อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยนคร, 2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง รางวัล หรือสิทธิประโยชน์ อื่น ๆ
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

เพนลี่ และบอร์ด (Penley & Bould, 1991 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) ให้ความหมายไว้ว่าผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านศีลธรรม (Moral) เป็นการยอมรับ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร
2. ความผูกพันจากบทบาทหน้าที่ (Calculative) เป็นความผูกพันโดยตั้งอยู่บนลักษณะที่ลูกจ้างได้รับการชักจูง โน้มน้าว เพื่อตอบแทนผลประโยชน์ ความช่วยเหลือ ที่องค์กรให้แก่ลูกจ้าง

3. ความผูกพันที่มีความแปลกแยกจากองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากเมื่อลูกจ้างรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอกับการทำงานอีกต่อไป ส่งผลให้ลูกจ้างที่ยังทำงานให้กับองค์กรต่อไปนั้นเนื่องมาจากสถานะแวดล้อมบีบบังคับ

สติเฟน (Stephen P. Robbins, 1979 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสถานะที่พนักงานผูกพันตัวเองเข้ากับองค์กรใดองค์กรหนึ่งและเข้ากับเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ โดยเขามีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้ ซึ่งพนักงานจะมีความรู้สึกเกี่ยวข้อง จงรักภักดี และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ต้องการทำงานในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรนี้จะทำให้คนในองค์กรมีอัตราการเข้า-ออกงาน ต่ำ

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549) รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการต่างประเทศ ไว้อย่างหลากหลาย เช่น

อัลฟา เมซัวร์ (Alpha Measure) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ระดับของคำมั่นสัญญาที่มีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

ไออีเอส (IES : Institute of Employment Studies) ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรคือ ทศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ใส่ใจให้ความสำคัญแต่บริบททางธุรกิจ แต่จะให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ภายใต้ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ องค์กรมีหน้าที่ในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

ซีแอลซี (CLC : The Corporate Leadership Report) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) คือ ความเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกที่ดี กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คำมั่นสัญญาต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ได้เสนอว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา ความพยายามที่สั่งสมมา ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
- 2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

สตีเยร์ (Steer, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร

โมว์เดย์ (Mowday, 1982) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

สตีเยร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1993 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ให้นิยามไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

แนวทางที่หนึ่ง ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลมาจากการกระทำในอดีต ถ้าบุคคลลงทุนลงแรงในองค์กร มีผลงานและไม่สามารถที่จะนำกลับคืนมาได้ บุคคลนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กร ดังแนวคิดของ เบคเคอร์ (Becker, 1960) ที่เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการลงทุนที่เสี่ยงอย่างหนึ่งและได้เสนอทฤษฎีกล้าเสีย (Side-bet theory) อธิบายว่า การที่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรจะต้องลงทุนลงแรงในหลายด้าน เช่น เวลา ความพยายาม เงิน ความรู้สึกต่าง ๆ ทุนเหล่านี้จะสูญเปล่าไปเมื่อออกจากองค์กร หรือไม่มีสิ่งใดมาทดแทนการลงทุนในองค์กรเดิมได้ตราบดีที่บุคคลยังยอมทุ่มเท เหล่านี้เรียกว่า บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรและเป็นความผูกพันที่ต่อเนื่อง อันเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากเหตุผลเชิงเศรษฐศาสตร์ (Meyer & Natalie, 1984)

แนวทางที่สอง นิยามความผูกพันต่อองค์กรในเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่มีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเป้าหมายนิยามในแนวนั้น ที่ได้ยอมรับกันอย่างแพร่หลายทั้งในเชิงทฤษฎีและการวิจัย คือ ค่านิยมของโมว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday & et al., 1982) มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร สมาชิกจะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความศรัทธา เป็นความเชื่อถือและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อย่างภาคภูมิใจ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้วยการทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มกำลัง

จนก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติงานจนถึงที่สุดเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อแสวงหาองค์กรใหม่ นั่นคือความรู้สึกหนักแน่นของปัจเจกบุคคลที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดที่นำมาวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ หรือพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้กระทำทางสังคม ออลเซน (Olsen, 1987 อ้างถึงใน ธีระพนธ์ มณีสุด, 2552) ได้กล่าวไว้ว่า

1. ผู้กระทำทางสังคมจะปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการ และช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายตามต้องการได้โดยสะดวก
2. การกระทำทุกประเภท ก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น ทรัพยากรที่ได้ใช้ไป เวลาหรือพลังงานที่สูญเสียไป
3. ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะแสวงหาเพื่อรักษาต้นทุนของการกระทำให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำนั้น ๆ
4. เมื่อการเลือกแนวกระทำท่ามกลางทางเลือกอื่น ๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำที่ประหยัดต้นทุน แต่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด
5. ผู้กระทำจะเลิกหรือสิ้นสุดการกระทำ เมื่อต้นทุนมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำที่ได้รับ

นอกจากนั้น ออลเซน ยังได้กล่าวไว้ว่าหลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กร ให้บางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งโต้ตอบกลับในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้สามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบกล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการ แต่ละฝ่ายสามารถสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามหลักพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน คือบุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัลแก่ผู้อื่นทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับ ดังนั้น เพื่อเป็นการปลดปล่อยภาระรับผิดชอบนี้ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสิ่งของให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น เพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของในการแลกเปลี่ยนและหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณ ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอาจจะไม่แน่นอนเสียทีเดียว เว้นแต่ผู้มีส่วนร่วมจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยทีถ้อยปฏิบัติต่อกัน คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับภาระหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืน หรืออาจจะถูกบังคับด้วยอำนาจภายนอกบางประการ ไม่มีผู้กระทำคนใดรับประกันได้ว่าการกระทำในครั้งแรกจะได้รับการโต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าการกระทำในครั้งแรกไม่ได้รับการโต้ตอบ การแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของตนเองโดยปกติแล้วผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืนผลประโยชน์ชดเชยบางประการตอบแทน ในทางตรงกันข้าม เป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้น เพื่อผลประโยชน์ของตัวเองเองจึงจำเป็นต้องโต้ตอบเพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อให้ผลประโยชน์เพิ่มขึ้นในอนาคต ใช้เป็นพื้นฐานกลไกการเริ่มต้น (Starting Mechanism) ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเมื่อเกิดเงื่อนไข 3 ประการ ดังนี้

1. การให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วม
2. ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่น ซึ่งให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าต้นทุน
3. ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการพฤติกรรมจากบุคคล เพื่อให้องค์กรสามารถคงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคคลมี 3 ประการ (Steer, 1977 อ้างถึงใน สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย, 2549) กล่าวไว้ คือ

1. ความน่าเชื่อถือได้ของการอยู่กับองค์กร (Dependable Attendance) ซึ่งหมายถึง การเข้าร่วมในองค์กรและอยู่กับองค์กร กล่าวคือ คนจะต้องอยู่ในที่ทำงานและจะต้องมาทำงานตรงเวลาดำวย

2. การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่ได้กำหนดไว้ (Dependable Performance) องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัยการปฏิบัติงานของบุคคล กล่าวคือ บุคคลทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถและปฏิบัติงานเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด

3. พฤติกรรมที่มีความเป็นธรรมชาติและสร้างสรรค์ (Spontaneous and Innovative Behavior) กล่าวคือ องค์กรต้องการพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ เพราะเป็นการยากที่การพรรณาลักษณะงานใดจะมีความละเอียดเพียงพอที่จะทำให้บุคคลทุกคนสามารถรู้และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สมบูรณ์ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือโอกาสพิเศษ การพรรณางานเป็นเพียงแนวทางทั่วไปเกี่ยวกับข้อปฏิบัติที่พึงปฏิบัติงานเท่านั้น จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติไปตามที่ตนเองเห็นสมควรปฏิบัติไปในทางที่ตัดสินใจแล้วว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริงจะพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่และรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น

เมื่อบุคคลและองค์กรต่างมีความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนอง ทั้งสองฝ่ายจึงต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันในด้านทรัพยากรที่แต่ละฝ่ายมีอยู่ การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กรจึงเกิดขึ้น กล่าวคือ เมื่อบุคคลคาดหวังว่าความต้องการจะบรรลุผลได้ด้วยการเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ดังนั้น จึงต้องเข้ามาอยู่ในองค์กรด้วยเจตนาที่จะใช้ความพยายามใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัลตอบแทนจากองค์กร ขณะเดียวกันองค์กรมีเจตนาที่จะแลกเปลี่ยนรางวัลตอบแทนกับการปฏิบัติงานบางอย่าง โดยเฉพาะสมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อย ๆ トラบเท่าที่การแลกเปลี่ยนนั้นมีความเท่าเทียมกัน กล่าวคือ รางวัลที่องค์กรให้กับบุคคลมีความเหมาะสมเท่าเทียมกับการปฏิบัติงานที่บุคคลทำกับองค์กรหรือมากกว่า และหากบุคคลรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของเขา เขาจะเกิดความรู้สึกที่จะต้องรับภาระหน้าที่ต่อองค์กรนั้นต่อไป หรือถ้าเขาพบว่าเมื่อไม่สามารถที่จะได้รับผลตอบแทนตามที่เขาต้องการ เขาจะลาออกจากองค์กร และเข้าร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ที่เขาคาดหวังว่าจะตอบสนองความต้องการของเขาได้ และถ้าเขา

ออกจากองค์กรนั้นไม่ได้ จะเนื่องด้วยโอกาสจำกัดหรือไม่มีทางเลือกอื่น เขาก็จะยอมรับรางวัลหรือผลตอบแทนที่เขาได้รับในขณะที่เดียวกันความผูกพันต่อองค์กรของเขาจะต่ำ

เบคเกอร์ และบิลลิ่ง (Becker & Billings อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551) ได้เสนอแง่มุมในเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน และหัวหน้างาน

2. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูงขององค์กร เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม

โดย Becker และ Billings ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพัน 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก เป็นพนักงานที่ให้ความสำคัญกับความผูกพันของคนในองค์กรทั้งระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ชิด ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ชิด แต่ละไม่ผูกพันกับบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

แบบที่ 4 แบบผูกพันใกล้ชิด พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ชิด

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กรเพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตและคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารภในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบท่ำสำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูง มักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปในทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรมักไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงานและการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบเท่าที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กรซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจ เนื่องจากการที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้บรรจุมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

อัลเลน และมีเยอร์ (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน ชูชัย สมิติโกร, 2554) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลอาจมีลักษณะและที่มาแตกต่างกัน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน และความผูกพันเชิงหน้าที่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะไม่อยากอยู่และเต็มใจที่จะอยู่

2. ความผูกพันเชิงการลงทุน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้แก่องค์กร ทางเลือกที่มีอยู่และตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงการลงทุนจึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะจำเป็นต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง

3. ความผูกพันเชิงหน้าที่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ว่า ตนเองมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป บุคคลที่มีความผูกพันเชิงหน้าที่จึงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคิดว่าควรอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม

ปอร์ตเตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter & et al., 1974 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) เสนอว่า บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ โดยได้ให้ความหมายไว้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มซึ่งเป็นที่ดึงดูดใจให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ รวมถึงความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

นอกจากนี้ยังได้มีข้อสรุปของนักวิชาการหลายท่าน ที่ได้แบ่งลักษณะของแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม ตามแนวคิดนี้จะเป็นในลักษณะความสม่ำเสมอของพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมแสดงออกที่เป็นความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรและไม่คิดที่จะละทิ้งองค์กรเนื่องจากเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นแล้ว หากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกภาพหรือจากองค์กรไป ผลเสียดังกล่าวอาจจะเป็นผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไปด้วย นักวิชาการที่มีแนวคิดด้านพฤติกรรม คือ เฮอร์บีเนียค และอัลลัตโต (Herbiniak & Alutto, 1972 อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2550) และเบคเกอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน สุมิตร ขาวประภา, 2550)

2. แนวคิดทางด้านทัศนคติ ตามแนวคิดนี้ได้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า การที่สมาชิกรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรและมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์กรมีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ตลอดจนเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการที่มีแนวคิดด้านทัศนคติ คือ เคนเตอร์ (Kenter, 1968 อ้างถึงใน ดวงกมล ดวงสุภา, 2553) เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน พชร

อิมวิเศษ, 2548) มาร์ชและแมนนารี (Marsh & Mannari, 1977 อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยนคร, 2551) สไตเกล (Stykal, 1980 อ้างถึงใน สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย, 2549)

สำหรับการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดของ โมว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday & et al., 1982 อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ ซึ่งจะเป็นแนวคิดที่พิจารณาถึงความรู้สึกจริง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และมีความเป็นลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ

1. ด้านศรัทธา มีความเชื่อถือและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติทางบวกของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ บุคคลจะมีความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร เพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2. ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย คือ การที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทพลังความสามารถทั้งหมดที่มี และความพยายามอย่างมาก เพื่อช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร

3. ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรได้อย่างภาคภูมิใจ คือ การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งจะบอกคนอื่น ๆ ว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร และไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ย้าย หรือลาออก แม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554) ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สเตียร์ (Steers) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนา

อลเลน และเมเจอร์ (Allen & Meyer) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัย คือ

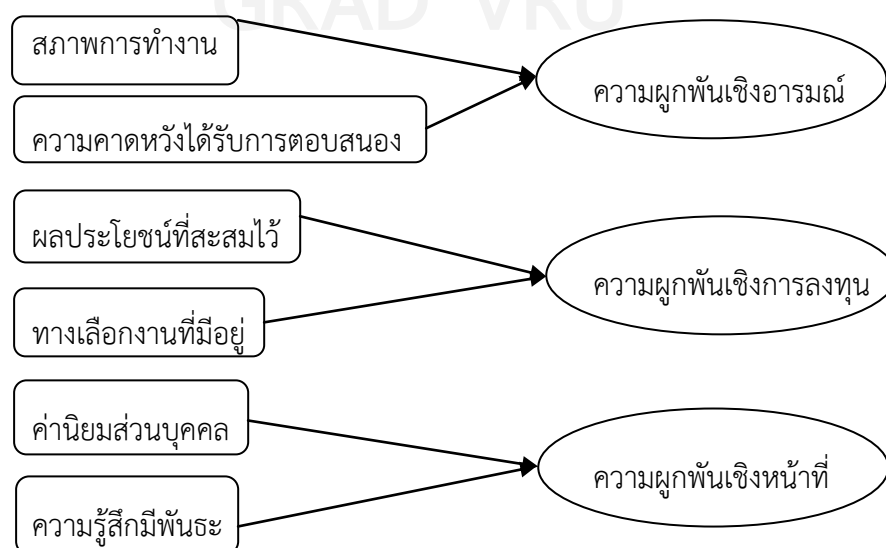
1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
 - 1.2 คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics)
 - 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences)
 - 1.4 คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural Characteristics)
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่ในองค์กร พัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือจำนวนการลงทุนที่แต่ละบุคคลได้กระทำลงไปและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกในการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจึงเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรนี้เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะ คือ

- 2.1 อายุ (Age)
- 2.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Time)
- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
- 2.4 ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (Intent to Stay)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม สังคม และการขัดเกลาขององค์กร ตั้งแต่ตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร และจะมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความฝังใจและเชื่อถือ ซึ่งเกิดจากปัจจัย ดังนี้

- 3.1 ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Co-worker Commitment)
- 3.2 การพึ่งพาองค์กร (Organizational Dependability)
- 3.3 การจัดการที่มีส่วนร่วม (Participation Management)

เมเจอร์ และสมิท (Meyer & Smith, 1993 อ้างถึงใน ชูชัย สมิติไกร, 2554) เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

จากภาพ จะเห็นได้ว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นผลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ สภาพการทำงานและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง กล่าวคือ บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงานต่าง ๆ ที่มีความอิสระ มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์และความสำคัญของงาน รวมทั้งการได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องสำคัญอื่น ๆ สมตามความคาดหวัง เช่น รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา บุคคลเหล่านี้ย่อมมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ส่วนความผูกพันเชิงการลงทุนเป็นผลมาจากการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีผลประโยชน์ที่ได้สะสมไว้เป็นจำนวนมาก หากลาออกจากองค์กรไปก็จะต้องสูญเสียผลประโยชน์เหล่านั้น เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับ นอกจากนี้ อาจจะไม่มียานรองรับ หรืองานใหม่มีใช้งานที่ต่ำกว่างานปัจจุบัน จึงคุ้มค่าที่จะลาออกจากงานไป ซึ่งบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากมักจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ยังมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย สำหรับความผูกพันเชิงหน้าที่เป็นผลมาจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกมีพันธะของบุคคล กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่าไม่สมควรหรือผิดจริยธรรม หากลาออกจากองค์กรที่ได้ให้ความสนับสนุนแก่ตนเองมาโดยตลอด เช่น การให้ทุนการศึกษาจนเรียนจบ

ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549) ได้เสนอปัจจัยที่จะผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ (Working for Admired Leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรับหรือชื่นชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชอบเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (Having Positive Working) การที่พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมีอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

4. การได้ทำงานที่มีความสำคัญ (Doing Meaningful Work) พนักงานต้องการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (Recognition and Appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือคำตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

6. การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุล (Living a Balanced Life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลของพนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่มี ความจริงจังดีต่อองค์กร แต่หมายถึง การที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ดี ไม่ใช่มีชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

เมื่อผู้บริหารเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะสามารถสร้างเงื่อนไขที่ผลักดันให้องค์กรมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการมีบทบาทในฐานะเป็นผู้สื่อสารให้พนักงานมีส่วนร่วมและเข้าใจถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์กรจะส่งผลทำให้ องค์กรประสบผลสำเร็จในที่สุด

การประเมินความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การประเมินความผูกพันต่อองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคนที่ได้ทำการศึกษาไว้ ดังเช่น โมว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday & et al., 1982 อ้างถึงใน สุมิตร ขาวประภา, 2550) ศึกษาความผูกพันต่อ องค์กร และสรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินจากพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินจากทัศนคติ (Attitude) ดังนี้

1. การประเมินจากพฤติกรรม เป็นการประเมินความผูกพันต่อองค์กรจากความสม่ำเสมอ ต่อเนื่องในการแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถ ประเมินได้จากการแสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น การมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่ มีการลาออกจากงาน การไม่โอนย้ายองค์กร การคงอยู่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่น จะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า นักวิชาการที่มีการประเมินความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ ได้แก่ เฮบริเนียก และอัลลัตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972) ซึ่งมีการประเมินโดยพิจารณาจากการลาออก และการคงอยู่ในองค์กร และสาแลนคิก (Salancick, 1977 อ้างถึงใน สุมิตร ขาวประภา, 2550) มีการประเมินจากการสังเกตการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กร

2. การประเมินจากทัศนคติ เป็นการประเมินความผูกพันต่อองค์กรจากความรู้สึกละ ทัศนคติของบุคคลต่อองค์กร โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่แสดงความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกปรารถนา ความเต็มใจ ความรู้สึกเชื่อมั่น ความรัก ความภักดี ความซื่อสัตย์ ความรู้สึกมีส่วนร่วม ความเชื่อ ความเห็นพ้อง ความตั้งใจ และความภาคภูมิใจ นักวิชาการที่มีมุมมอง ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคตินี้ ได้แก่

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน พชร อิมวิเศษ, 2548) มีการประเมินจากการ พิจารณาถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ความเชื่อมั่น ความรู้สึกเชื่อมโยงข้องของ บุคคลกับองค์กร

เคนเตอร์ (Kanter, 1968 อ้างถึงใน ดวงกมล ดวงสุภา, 2553) ประเมินจากความ จงรักภักดี ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

พอเตอร์ และสมิท (Porter & Smith, 1976 อ้างถึงใน มานะ อยู่ทรัพย์, 2554) พิจารณา ถึงความรู้สึก ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์กร

และได้มีการประเมินจากความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

การประเมินความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ลักษณะดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมเป็นการมองถึงการแสดงออกถึงการมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดจากสาเหตุที่ส่งเสริมเหตุผลอื่น และสถานการณ์บางอย่างที่อาจทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา ซึ่งอาจไม่ใช่เกิดจากการมีความผูกพันต่อองค์กรจริง ๆ ก็ได้ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการลดอัตราค่าจ้างเนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจของชาติ จะมีการแสดงออกโดยการไม่โยกย้ายไปองค์กรอื่นเนื่องจากไม่มั่นใจในความมั่นคงหากออกจากองค์กรไปแล้ว แต่การพิจารณาตามมุมมองด้านทัศนคติจะเห็นได้ว่าเป็นการพิจารณาจากความรู้สึกจริง ๆ ของบุคคล และเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้เกิดกับบุคลากรในองค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานออกมาจากความรู้สึกย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิภาพขององค์กรเนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตนเล็งเห็นใฝ่ฝันต่อไป หรือกล่าวในทางกลับกันคือหากสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนแล้ว ก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานต่อโดยขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ มาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) เสนอทฤษฎี “ลำดับขั้นความต้องการ” (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) มาสโลว์
 คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถในประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมี
 ศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

2) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ
 ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้า
 เขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น
 ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบ
 ความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่า จะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับ
 ผลผลิตทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy)
 และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

3.1 ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานที่ทุ่มเทให้กับงาน
 อย่างเต็มที่ส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การ
 คาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

3.2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบ
 ความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้
 จากการทำงาน

3.3 คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับจาก
 การทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้น
 จะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ
 เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ
 เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ
 เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้นถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกินโดยสามารถเขียน
 เป็นสมการ ได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M = Motivation

E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

จากสมการ จะแสดงถึงการทำงานร่วมกันและความพยายามทำให้องค์ประกอบของการ จูงใจทั้งสามประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่าจะมีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ
- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

ซึ่งความคิดของ Vroom จะไม่เหมือนกับแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์คนอื่น ๆ โดยมีแนวคิดว่า “ทำงานให้ถูกต้อง และความพอใจจะตามมาเอง”

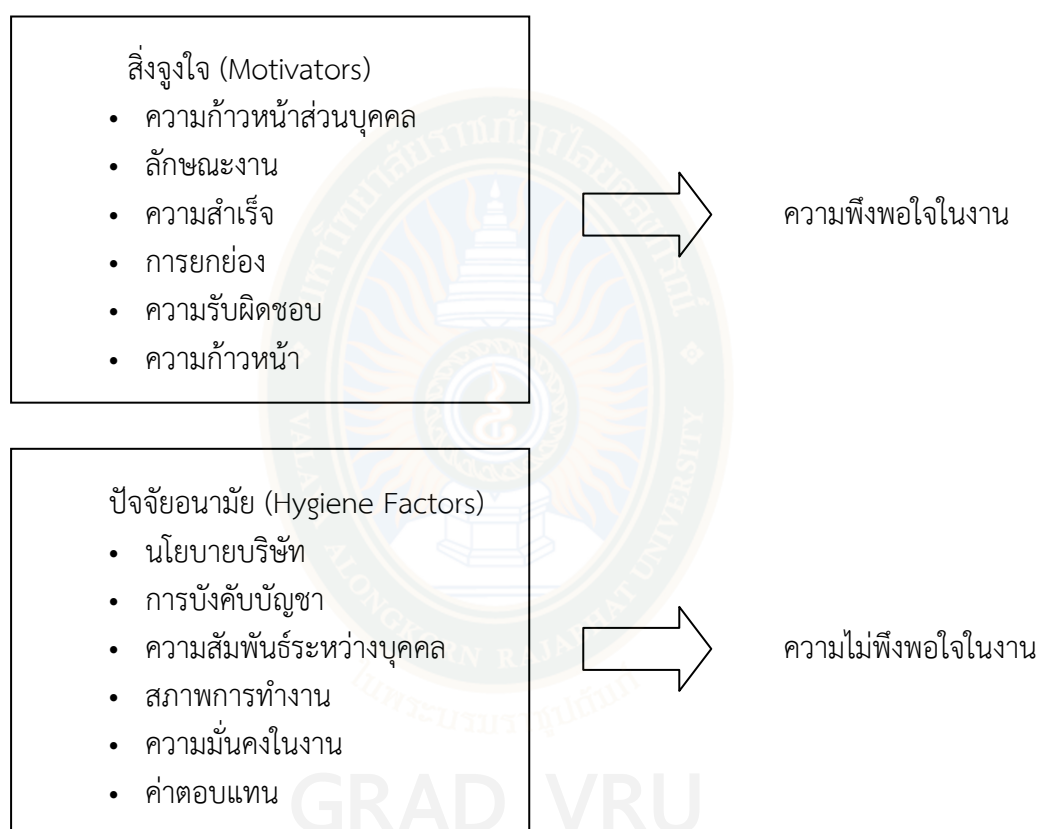
3) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg (Bovee & et al., 1993) กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการที่เจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน รายละเอียดทฤษฎี 2 ปัจจัยมีดังนี้

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำและมีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยนี้ไป ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาสได้รับการพัฒนา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจ แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยการจูงใจ

4) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacey Adams เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคที่เกิดขึ้นเมื่อเรารู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน แล้วการคัดเลือกบุคคลที่เราจะเปรียบเทียบกับตัวเราเองขึ้นอยู่กับมุมมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมของตัวเอง ตามทฤษฎีความเสมอภาคสถานการณ์ของความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่อัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของเราต่ำกว่าหรือสูงกว่าอัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายใต้การใช้ดุลยพินิจทางความเสมอภาค เราจะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ นี่แสดงความหมาย

ว่าเราอาจจะรู้สึกถูกปฏิบัติอย่างเสมอภาคในสถานการณ์ที่เราได้ให้ปัจจัยที่สูงและได้รับผลลัพธ์ที่ต่ำ ตราบเท่าที่บุคคลที่เราเปรียบเทียบกับตัวเราเองได้ให้ปัจจัย

ตารางที่ 2.3 ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์

| ปัจจัย | ผลลัพธ์ |
|---|---|
| เวลา ความพยายาม การศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม ความคิดเห็น ความสามารถ | ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ความมั่นคง การพัฒนาส่วนบุคคล สวัสดิการ โอกาสที่จะมีเพื่อน |

ผลกระทบทางแรงจูงใจของทฤษฎีความเสมอภาคจะอยู่บนข้อเท็จจริงที่สำคัญสองข้อ ประการแรก ทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่าการรับรู้ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดในตัวเรา ประการที่สอง ความเครียดจะจูงใจให้เราจัดหรือลดความไม่เสมอภาคลง ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยังมีมากเท่าไรความเครียดยิ่งรุนแรงขึ้น และแรงจูงใจของเราที่จะลดความเครียดยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าสามารถจะนำมาใช้ประกอบในการเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

คิดค้นโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ คือ Douglas Mcgragor (Wickens, 1995) ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทศวรรษนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีข้อสมมุติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

1.1 มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส

1.2 ไม่มีใครกระตือรือร้น ต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและใช้วิธีการ

ลงโทษเพื่อให้เกิดความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยไม่ต้องการมีความรับผิดชอบคิดถึงแต่ตนเองไม่คำนึงถึงความต้องการขององค์กร ทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

2.1 ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ

2.2 การควบคุมจากภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นกับรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมมีการยอมรับความรับผิดชอบ

2.5 มีสมรรถภาพ ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์

2.6 สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์มีประโยชน์บางส่วน

แมคเกรเกอร์ (McGregor) กล่าวว่า ทฤษฎี Y เป็นข้อสมมุติที่สามารถเป็นหนทางการบริหารบุคคล ในด้านการเติบโตในงานและการพัฒนา รวมถึงการควบคุมและข้อจำกัดด้านธรรมชาติของบุคคลเพื่อที่จะได้ใช้เครื่องมือให้ตรงความต้องการของหน่วยงาน โดยทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

6) ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to Achieve Theory)

ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) นี้เป็นทฤษฎีที่กำหนดโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบหวายหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดจะมีดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

2. ความต้องการอำนาจ (Power) : คือ ความต้องการควบคุมคนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบคนอื่น

3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Need for Affiliation - nAff) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีมิตรกับคนอื่น ๆ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2537) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าข้าราชการสถาบันฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีรับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้หญิง และพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตของข้าราชการสถาบันฯ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทั้งสถาบันฯ คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของทุกสายงาน คือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์กร

จารุวรรณ โหระ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง จำนวน 182 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและยังพบว่าความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกัน พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

วนิดา ทองเกลี้ยง (2548) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากยกเว้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสดและสมรสและครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พชร อิมวิเศษ (2548) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 265 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ส่วนหนึ่งของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยหาคูณ แบบ Stepwise ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ที่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิด ส่วนแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัย 6 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการทำงานด้านคุณค่าของผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงานโดยร่วมกัน อธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ได้ร้อยละ 44.1

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา พื้นที่การปฏิบัติงาน ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับการศึกษา

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ การเน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นและการจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การบรรจุเป็นข้าราชการประจำ การจัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียน และมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตะวันออก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 8 จังหวัด จำนวน 319 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีคุณภาพในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และความภูมิใจในองค์กร ส่วนรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาและด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05 ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปีนัทธมา ครุฑพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงานปฏิบัติการ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านและโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. ความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
5. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรร่วมกันได้ ร้อยละ 3.9

สมิทร ขาวประภา (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 458 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความภักดี มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความทุ่มเทมีความผูกพันมากกว่าด้านอื่น ๆ
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีประสิทธิผลสูงกว่าด้านอื่น ๆ
3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานะต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดและประเภทต่างกันพบว่า
 - 3.1 ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความผูกพันมากกว่าครูผู้สอน
 - 3.2 ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 3.3 ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความทุ่มเทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความผูกพันมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนด้านความศรัทธา และด้านความภักดีไม่แตกต่างกัน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิราพร น้อยนคร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ มีสาระแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มีสาระแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรอย่างเต็มที่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีที่สุดในรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กรและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ตามลำดับ

3. ผลการทำสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

ตุสิตา เครือคาปิ๋ว (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์กร กับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แต่พยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ รับรู้ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลอยู่ในระดับสูง และพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลรับรู้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำ พยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลเห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะเป็นชายในระดับสูง แต่ควรมีลักษณะการใช้อำนาจในระดับต่ำ พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเน้นอนาคตในระดับสูง แต่พยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะการใช้อำนาจในระดับสูงและพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับต่ำ การลาออกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล การลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพยาบาล แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เฉพาะด้านความมีมนุษยธรรมและด้านเน้นอนาคต การลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาล แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เฉพาะด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร

ดวงกมล ดวงสุภา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ถ่ายโอนมาจากเขตพื้นที่การศึกษา กับครูที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการรับโดยตรง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของงาน การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับสูงตามลำดับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ครูที่มาจากการถ่ายโอนจากเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับครูที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการรับเข้ามาโดยตรง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มานะ อยู่ทรัพย์ (2554) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ศึกษา 3 ด้าน คือ 1. ด้านความศรัทธา 2. ด้านความทุ่มเท 3. ด้านความภักดี จำแนกตามระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความทุ่มเท ด้านความภักดี ด้านความศรัทธา ตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูมากกว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี

อุมพร มุลมณี (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยกับด้านความสัมพันธ์อันดีกับด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานสาขาบางปะอินเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานสาขานวนคร

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กัสกี (Gusky, 1966) ได้ศึกษา พบว่าผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อย ๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยังได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย นั่นคือ ผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งน้อย จะมีเพียงร้อยละ 15 เท่านั้นที่อยู่กับบริษัทอย่างน้อยที่สุด 15 ปี ในขณะที่ผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อย จะอยู่กับองค์กรในระยะเวลา 15 ปี ถึงร้อยละ 33.00

เฮอร์บินิก และ อัลตโต (Herbiniak & Alutto, 1972) พบว่า องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (incentives) ในองค์กร หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

โรเดส และคนอื่น ๆ (Rhoades & et al., 2001) ทำการทดสอบความสัมพันธ์ของประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านกระบวนการ กำหนดรางวัลและผลตอบแทน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และการลาออกของพนักงานกับกลุ่มตัวอย่างจากหลากหลายองค์กรจำนวน 367 คน พบว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน โดยมีการลาออกจากงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรกำกับ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่น ๆ (Eisenberger & et al., 2001) ศึกษาในกลุ่มพนักงานของบริษัทที่ให้บริการงานไปรษณีย์ขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาตอนเหนือ จำนวน 413 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากองค์กร โดยมีการผูกมัดทางใจ (Felt Obligation) และอารมณ์ด้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ

เวย์น และคนอื่น ๆ (Wayne & et al., 2002) ศึกษาปัจจัยกระตุ้น และผลลัพธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ความยุติธรรม (ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน) ความรู้สึกมีส่วนร่วม และการได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทำการศึกษากับคูปูพนักงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน 211 คู่ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเซน และคนอื่น ๆ (Zhen & et al., 2005) ที่ศึกษากับคูปูพนักงานและผู้บังคับบัญชาจากหลากหลายองค์กรในจีนตอนใต้ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความเชื่อถือในองค์กรและการที่บุคคลประเมินว่าตนเองมีคุณค่าแก่องค์กร เป็นตัวแปรกำกับ

ไบรอัน และคนอื่น ๆ (Bryan & et al., 2003) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานร้านสะดวกซื้อในสหรัฐอเมริกาตอนใต้ จำนวน 104 คน ในมุมมองด้านความเป็นเอกลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) ซึ่งเป็นการแสดงถึงการรับรู้การมีคุณค่าในตนเองของพนักงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Based Self Esteem) และความผูกพันต่อองค์กร

ฮันส์ (2003 อ้างถึงใน จิรกร ผลอินทร์, 2552) ศึกษาเรื่องผลปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทดสอบโครงสร้างในเชิงลึกของทฤษฎีต่อองค์กร แสดงว่า แม่บทของความสำเร็จส่วนใหญ่มีส่วนของโครงสร้างสามัญพวกเขาสร้างรูปแบบอุดมคติ ซึ่งผลปฏิบัติงานและคุณภาพไปควบคู่กัน พวกเขาเตรียมการ การอธิบายสำหรับช่องว่างโครงสร้างระหว่างรูปแบบกับความเป็นจริง และวิธีการสำหรับการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีแบบนี้ได้ถูกร่องขออย่างแพร่หลายแต่ก็ยังมีข้อบกพร่องแฝงอยู่ การละเลยสิ่งจำเป็นของความสัมพันธ์ของการว่าจ้าง (และการวิเคราะห์ที่ไม่เพียงพอของการต่อต้านการเปลี่ยนในองค์กร) และการมองในแง่ดีเกินไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ดังนั้น ความพยายามของกลุ่มตัวแทน ดังเช่น การออกกฎหมายในเรื่องเงื่อนไขในการทำงานของชาวสแกนดิเนเวียและชาวดัช ในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีคุณค่าในสิทธิของตัวเอง) จากการวิเคราะห์และการสังเกต การประเมินทางเลือก วิธีการดูเหมือนจะไม่สามารถจับส่วนของเนื้อหาได้

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดปทุมธานี จำนวน 24 โรงเรียน มีครู 1,197 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยครู
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ได้มาจากสูตรการคำนวณกรณีทราบ
จำนวนประชากรของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543)

$$\text{สูตร } n = \frac{X^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + X^2p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบกำหนด p = 0.5)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 1,197 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม
ตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ

$$\begin{aligned} n &= \frac{3.841 \times 1,197 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (1,197-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\ &= 290.99 \approx 291 \text{ คน} \end{aligned}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = 291 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling-Stage) ตามสัดส่วนในแต่ละอำเภอ

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| อำเภอ | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---------------|---------|---------------|
| เมืองปทุมธานี | 401 | 97 |
| คลองหลวง | 177 | 43 |
| ธัญบุรี | 257 | 63 |
| ลาดหลุมแก้ว | 31 | 8 |
| ลำลูกกา | 331 | 80 |
| รวม | 1,197 | 291 |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยได้ดำเนินการดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อความถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม และความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านแล้วเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา

3.2.1.4 ประเมินความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความถามฉบับนี้ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยมีรายละเอียดของค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

และเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเทียบเท่า 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.2.1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3.2.1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.2.1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1995) ในองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ 1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ มาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday & et al., 1982) ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความศรัทธา 2) ความทุ่มเท 3) ความภักดี ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ค่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

| | | | |
|---|---------|----------------------------------|------------|
| 5 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | มาก |
| 3 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ขอความอนุเคราะห์จากจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี

3.3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านมอบหมายให้ครูในสังกัด ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีส่งไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือนำส่งด้วยตัวผู้วิจัยเอง พร้อมขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมแบบสอบถามดังกล่าวส่งคืนผู้วิจัยภายใน 20 วัน โดยใส่ซองส่งถึงผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ตามที่ผู้วิจัยติดแสตมป์และจำหน่ายซองไว้แล้ว

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งคืนมา ตรวจสอบคัดเลือกรูปแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ และดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืน พร้อมนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) โดยดำเนินการดังนี้

3.4.1.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย เพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มและตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดย คำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน
ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

3.4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จำแนก
รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล
ความหมายค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

3.4.1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความ
สัมพันธ์และระดับทิศทางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 และกำหนดเกณฑ์การพรรณนาระดับความสัมพันธ์ (r) ดังนี้

| | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| ± 0.76 ถึง ± 1.00 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก |
| ± 0.56 ถึง ± 0.75 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| ± 0.26 ถึง ± 0.55 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ± 0.01 ถึง ± 0.25 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
โปรแกรมสำเร็จรูปสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่

3.4.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2.4 การทดสอบหาค่าที แบบอิสระ (Independent Sample t-test)

3.4.2.5 การหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน (Pearson Simple Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานของคุณครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

| | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม |
| SS | แทน | ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square) |
| df | แทน | ค่าองศาอิสระ |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| Sig | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของคุณครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของคุณครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบ

4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| | ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|-----------------|------------|------------|
| เพศ | ชาย | 106 | 36.43 |
| | หญิง | 185 | 63.57 |
| อายุ | ต่ำกว่า 40 ปี | 137 | 47.08 |
| | 40 ปี ขึ้นไป | 154 | 52.92 |
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า 7 ปี | 127 | 43.64 |
| | 7 ปี ขึ้นไป | 164 | 56.36 |
| | รวม | 291 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณาพบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.57 มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 52.92 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ 7 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 56.36

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

| ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน | 3.33 | 0.77 | ปานกลาง |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 2.98 | 0.73 | ปานกลาง |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 2.78 | 0.68 | ปานกลาง |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 3.51 | 0.66 | มาก |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | 2.80 | 0.70 | ปานกลาง |
| 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน | 3.30 | 0.73 | ปานกลาง |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | 3.03 | 0.62 | ปานกลาง |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.23 | 0.69 | ปานกลาง |
| รวม | 3.12 | 0.70 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.70) โดยที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.77) และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

| ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 1. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ | 3.19 | 0.77 | ปานกลาง |
| 2. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา | 3.35 | 0.92 | ปานกลาง |
| 3. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย | 3.22 | 0.76 | ปานกลาง |
| 4. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม | 3.37 | 0.76 | ปานกลาง |
| 5. ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม | 3.54 | 0.64 | มาก |
| รวม | 3.33 | 0.77 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.77) ท่านที่ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.76) และเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.77)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1. มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ อย่างพอเพียง | 3.40 | 0.60 | ปานกลาง |
| 2. มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ | 2.52 | 0.74 | ปานกลาง |
| 3. มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน | 2.55 | 0.88 | ปานกลาง |
| 4. หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นความสะอาด และมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย | 3.37 | 0.67 | ปานกลาง |
| 5. บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง | 3.07 | 0.78 | ปานกลาง |
| รวม | 2.98 | 0.73 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.73) โดยที่การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ อย่างพอเพียงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นความสะอาด และมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.67) และการมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมอุปกรณ์ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหรือประชุมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน | 3.02 | 0.61 | ปานกลาง |
| 2. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน | 2.77 | 0.84 | ปานกลาง |
| 3. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน | 2.80 | 0.61 | ปานกลาง |
| 4. หน่วยงานของท่านมีประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ | 2.75 | 0.73 | ปานกลาง |
| 5. มีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก | 2.56 | 0.62 | ปานกลาง |
| รวม | 2.78 | 0.68 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 0.68) โดยผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรม, ประชุมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.61) และมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.56$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถสูงอยู่เสมอ | 3.76 | 0.70 | มาก |
| 2. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่งให้สูงขึ้น | 3.73 | 0.67 | มาก |
| 3. ให้หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.51 | 0.56 | มาก |
| 4. หน่วยงานของท่านมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความเหมาะสมอยู่เสมอ | 3.31 | 0.61 | ปานกลาง |
| 5. หน่วยงานให้โอกาสท่านในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.23 | 0.74 | ปานกลาง |
| รวม | 3.51 | 0.66 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.66) โดยที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถสูงอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.67) และหน่วยงานให้โอกาสท่านในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านสังคมสัมพันธ์

| ด้านสังคมสัมพันธ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็น | 2.82 | 0.64 | ปานกลาง |
| 2. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี | 2.93 | 0.59 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน | 2.72 | 0.67 | ปานกลาง |
| 4. บุคลากรทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน | 2.68 | 0.76 | ปานกลาง |
| 5. การมอบหมายให้เป็นผู้นำกลุ่ม ได้พิจารณาตามความสามารถของบุคคล | 2.86 | 0.82 | ปานกลาง |
| รวม | 2.80 | 0.70 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.70) โดยที่บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การมอบหมายให้เป็นผู้นำกลุ่ม ได้พิจารณาตามความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.82) และบุคลากรทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะการบริหารงาน

| ด้านลักษณะการบริหารงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน | 3.07 | 0.78 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับหมาย | 3.06 | 1.04 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน | 3.37 | 0.76 | ปานกลาง |
| 4. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ | 3.40 | 0.60 | ปานกลาง |
| 5. บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่ และความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน | 3.58 | 0.49 | มาก |
| รวม | 3.30 | 0.73 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.73) โดยที่บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่ และความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.60) และหน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านภาวะอิสระจากงาน

| ด้านภาวะอิสระจากงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว | 3.35 | 0.37 | ปานกลาง |
| 2. ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ | 3.02 | 0.61 | ปานกลาง |
| 3. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม | 2.80 | 0.84 | ปานกลาง |
| 4. หลังจากกลับจากที่ทำงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า จนไม่ยอมทำกิจกรรมใดๆ ร่วมกับครอบครัว | 3.24 | 0.54 | ปานกลาง |
| 5. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จ โดยไม่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน | 2.75 | 0.73 | ปานกลาง |
| รวม | 3.03 | 0.62 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.62) โดยที่การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ หลังจากกลับจากที่ทำงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า จนไม่ยอมทำกิจกรรมใดๆ ร่วมกับครอบครัว ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.54) และท่านสามารถทำงานให้เสร็จ โดยไม่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความภูมิใจในองค์กร

| ด้านความภูมิใจในองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1. การปฏิบัติงานของท่านได้รับความเลื่อมใสศรัทธา | 3.02 | 0.61 | ปานกลาง |
| 2. การปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน | 3.04 | 0.89 | ปานกลาง |
| 3. ท่านมีความสุขและความพอใจในการปฏิบัติงาน | 3.32 | 0.67 | ปานกลาง |
| 4. ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น | 3.51 | 0.56 | มาก |
| 5. การปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น | 3.24 | 0.74 | ปานกลาง |
| รวม | 3.23 | 0.69 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกรายข้อด้านความภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.69) โดยที่ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขและความพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.67) และการปฏิบัติงานของท่านได้รับความเลื่อมใสศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.61)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

| ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. ด้านความศรัทธา | 3.42 | 0.90 | ปานกลาง |
| 2. ด้านความทุ่มเท | 3.57 | 0.67 | มาก |
| 3. ด้านความภักดี | 3.75 | 0.74 | มาก |
| รวม | 3.58 | 0.77 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.77) โดยด้านความภักดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.67) และด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความศรัทธา

| ด้านความศรัทธา | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 1. นโยบายขององค์กรมีความเหมาะสม ทำให้รู้สึก มั่นคงในการทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้ | 3.33 | 0.97 | ปานกลาง |
| 2. มีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็น พนักงานของสถานศึกษาแห่งนี้ | 3.55 | 0.76 | มาก |
| 3. กล่าวชื่นชมองค์กรสถานศึกษาแห่งนี้ให้เพื่อนๆ และบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อได้พบกัน | 3.48 | 0.82 | ปานกลาง |
| 4. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการ ปฏิบัติงานที่สถานศึกษาแห่งนี้จัดให้มีความ เหมาะสม | 3.18 | 1.21 | ปานกลาง |
| 5. เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานศึกษาแห่งนี้ในทางเสียหาย ท่านรีบชี้แจงทันที | 3.58 | 0.73 | มาก |
| รวม | 3.42 | 0.90 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความศรัทธา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.90)
โดยที่เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานศึกษาแห่งนี้ในทางเสียหายท่านรีบชี้แจงทันทีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานของ
สถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.76) และสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการ
ปฏิบัติงานที่สถานศึกษาแห่งนี้จัดให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.21)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความทุ่มเท

| ด้านความทุ่มเท | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------|
| 1. ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ | 3.78 | 0.50 | มาก |
| 2. มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว | 3.54 | 0.64 | มาก |
| 3. ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน | 3.34 | 0.87 | ปานกลาง |
| 4. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง | 3.58 | 0.52 | มาก |
| 5. มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ของสถานศึกษาแห่งนี้ | 3.60 | 0.82 | มาก |
| รวม | 3.57 | 0.67 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความทุ่มเท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.67) โดยที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ของสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.82) และไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความภักดี

| ด้านความภักดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้ | 3.98 | 0.74 | มาก |
| 2. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นพนักงานของสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุงาน | 3.80 | 0.58 | มาก |
| 3. เมื่อทำงานที่องค์กรนานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้มากขึ้น | 3.77 | 0.64 | มาก |
| 4. ท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของสถานศึกษาแห่งนี้ | 3.56 | 0.94 | มาก |
| 5. ท่านไม่คิดที่จะไปแสวงหางานใหม่ หรือย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ที่ดีกว่า แม้มีผู้ที่น่าเชื่อถือชักชวนก็ตาม | 3.63 | 0.79 | มาก |
| รวม | 3.75 | 0.74 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.74) โดยที่ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็พนักงานของสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.58) และท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของสถานศึกษาแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.94)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบ

ตอนที่ 4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | จำแนกตามเพศ | | | | t | Sig. |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน | 3.37 | 0.84 | 3.28 | 0.65 | -1.55 | 0.13 |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 2.90 | 0.90 | 3.06 | 0.56 | -1.91 | 0.21 |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 2.72 | 0.74 | 2.83 | 0.62 | -3.60 | 0.71 |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 3.23 | 0.70 | 3.78 | 0.62 | -2.38 | 0.02* |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | 2.78 | 0.60 | 2.81 | 0.80 | -2.41 | 0.02* |
| 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน | 3.20 | 0.77 | 3.39 | 0.69 | -0.13 | 0.40 |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | 2.99 | 0.69 | 3.06 | 0.55 | -2.25 | 0.03* |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.33 | 0.82 | 3.12 | 0.56 | 0.79 | 0.94 |
| รวม | 3.07 | 0.76 | 3.17 | 0.63 | -1.95 | 0.06 |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.76) โดยที่ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.82) และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 0.74)

ครูเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.63) โดยที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.69) และด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.80)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | จำแนกตามอายุ | | | | t | Sig. |
|---|---------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | ต่ำกว่า 40 ปี | | 40 ปี ขึ้นไป | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน | 3.35 | 0.80 | 3.31 | 0.74 | 0.33 | 0.74 |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.00 | 0.70 | 2.96 | 0.76 | 0.57 | 0.57 |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 2.94 | 0.62 | 2.62 | 0.74 | 0.86 | 0.39 |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 3.37 | 0.62 | 3.65 | 0.72 | 1.28 | 0.20 |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | 2.74 | 0.73 | 2.86 | 0.67 | -0.27 | 0.79 |
| 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน | 3.33 | 0.81 | 3.27 | 0.65 | 0.62 | 0.51 |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | 2.94 | 0.64 | 3.12 | 0.65 | -1.10 | 0.27 |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.27 | 0.64 | 3.19 | 0.74 | -1.74 | 0.85 |
| รวม | 3.12 | 0.70 | 3.12 | 0.70 | 0.61 | 0.54 |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.70) โดยที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.80) และด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.73)

ครูที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.70) โดยที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.74) และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 0.74)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | จำแนกระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | | | t | Sig. |
|---|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | ต่ำกว่า 7 ปี | | 7 ปี ขึ้นไป | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน | 3.40 | 0.74 | 3.26 | 0.80 | 2.91 | 0.00* |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.16 | 0.63 | 2.80 | 0.83 | -0.00 | 0.99 |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 2.75 | 0.74 | 2.81 | 0.62 | -0.07 | 0.93 |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 3.55 | 0.62 | 3.47 | 0.70 | 0.47 | 0.63 |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | 2.97 | 0.56 | 2.63 | 0.82 | 0.54 | 0.58 |
| 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน | 3.40 | 0.65 | 3.20 | 0.81 | 2.81 | 0.00* |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | 3.19 | 0.63 | 2.87 | 0.61 | 0.98 | 0.32 |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.27 | 0.67 | 3.17 | 0.71 | 1.30 | 0.19 |
| รวม | 3.21 | 0.66 | 3.03 | 0.74 | 1.47 | 0.52 |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่ำกว่า 7 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.66) โดยที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.74) และด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.65) และด้านศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.74)

ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 7 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.74) โดยที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.80) และด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.63$, S.D. = 0.82)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่าครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

| ความผูกพันต่อองค์กรของครู | จำแนกตามเพศ | | | | t | Sig. |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความศรัทธา | 3.34 | 0.93 | 3.50 | 0.87 | -0.22 | 0.82 |
| 2. ด้านความทุ่มเท | 3.44 | 0.77 | 3.70 | 0.57 | -0.01 | 0.99 |
| 3. ด้านความภักดี | 3.67 | 0.80 | 3.83 | 0.68 | -0.36 | 0.71 |
| รวม | 3.48 | 0.83 | 3.68 | 0.71 | -0.56 | 0.86 |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ครูเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.83) โดยที่ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.77) และด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.93)

ครูเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.71) โดยที่ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.57) และด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.87)

ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

| ความผูกพันต่อองค์กรของครู | จำแนกตามอายุ | | | | t | Sig. |
|---------------------------|---------------|------|--------------|------|-------|------|
| | ต่ำกว่า 40 ปี | | 40 ปี ขึ้นไป | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความศรัทธา | 3.30 | 0.93 | 3.54 | 0.87 | -0.28 | 0.96 |
| 2. ด้านความทุ่มเท | 3.50 | 0.72 | 3.64 | 0.62 | 0.59 | 0.35 |
| 3. ด้านความภักดี | 3.70 | 0.68 | 3.80 | 0.80 | 0.38 | 0.53 |
| รวม | 3.50 | 0.78 | 3.66 | 0.76 | 0.27 | 0.57 |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.78) โดยที่ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.72) และด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.93)

ครูที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.76) โดยที่ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.62) และด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.87)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

| ความผูกพันต่อองค์กรของครู | จำแนกระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | | | t | Sig. |
|---------------------------|----------------------------|------|-------------|------|-------|------|
| | ต่ำกว่า 7 ปี | | 7 ปี ขึ้นไป | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความศรัทธา | 3.47 | 0.87 | 3.37 | 0.93 | 0.96 | 0.34 |
| 2. ด้านความทุ่มเท | 3.64 | 0.64 | 3.50 | 0.70 | -0.05 | 0.96 |
| 3. ด้านความภักดี | 3.77 | 0.72 | 3.73 | 0.75 | -0.36 | 0.71 |
| รวม | 3.63 | 0.74 | 3.53 | 0.79 | 0.57 | 0.63 |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่ำกว่า 7 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.74) โดยที่ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.64) และด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.87)

ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.79) โดยที่ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.70) และด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.93)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่าครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | รวม | |
|---|---------------------|---------------|--------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|
| | ด้านความ ศรัทธา | | ด้านความ ทุ่มเท | | ด้านความ ภักดี | | | |
| | r | Sig. | r | Sig. | r | Sig. | r | Sig. |
| 1. ด้านรายได้และประโยชน์ ตอบแทน | 0.36 | 0.00** | 0.27 | 0.00** | 0.28 | 0.00** | 0.32 | 0.00** |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.39 | 0.00** | 0.30 | 0.00** | 0.44 | 0.00** | 0.40 | 0.00** |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน | 0.60 | 0.00** | 0.45 | 0.00** | 0.53 | 0.00** | 0.54 | 0.00** |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน | 0.57 | 0.00** | 0.42 | 0.00** | 0.46 | 0.00** | 0.49 | 0.00** |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | 0.45 | 0.00** | 0.27 | 0.00** | 0.45 | 0.00** | 0.43 | 0.00** |
| 6. ด้านลักษณะการ บริหารงาน | 0.34 | 0.00** | 0.29 | 0.00** | 0.31 | 0.00** | 0.31 | 0.00** |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | 0.47 | 0.00** | 0.37 | 0.00** | 0.40 | 0.00** | 0.42 | 0.00** |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | 0.32 | 0.00** | 0.32 | 0.00** | 0.57 | 0.00** | 0.40 | 0.00** |
| รวม | 0.42 | 0.00** | 0.32 | 0.00** | 0.45 | 0.00** | 0.42 | 0.00** |

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่า $r = 0.42$ แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มก็ จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง ก็ จะมีความผูกพันต่อ องค์กรลดลงด้วย พิจารณารายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.54$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.49$) และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ ต่ำที่สุด ($r = 0.31$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

5.1 สรุปผลการวิจัย

ได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 291 คน ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 63.57 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 52.92 และเมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3

5.1.2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเท ส่วนด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.4 การเปรียบเทียบ

5.1.4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

5.1.4.1.1 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.1.2 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.1.4.1.3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า

ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

5.1.4.2.1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.1.4.2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.1.4.2.3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงด้วย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ได้จัดสภาพการทำงานในองค์กรอย่างมีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งทางด้านบุคคล สภาพแวดล้อม และ

สังคม มาลินี ธรรมบุตร (2550) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และ ดุสิตา เครือคำปิว (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยในส่วนของด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ และในส่วนของด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพาณิช (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และบุญช่วย คล้าเอม (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานส่วนในมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) กล่าวว่า ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์ กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับการมีประสิทธิผลขององค์กร แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ดังนี้

5.2.2.1 ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานการที่ตั้งไว้ เนื่องจากครูแต่ละบุคคลไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน จึงมีความจงรักภักดี และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.2 ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานการที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรมีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่งงาน ทำให้ครูแต่ละบุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่า

และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนโดยไม่จำกัดว่าคนที่มีความอายุน้อยกว่า จะต้องทำงานที่มีประโยชน์และมีคุณค่ามากกว่าคนที่มีความอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ ยิ้มซ้อย (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง กรณีศึกษา บริษัทซัททิม โอโต้ บอร์ด อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.3 ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานการที่ตั้งไว้ เนื่องจากนโยบายและกฎระเบียบขององค์กรที่ให้ความเสมอภาค และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกกว่าเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากหรือน้อย แต่ทุกคนได้รับโอกาสสิทธิต่างๆ ตามระเบียบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และเสมอภาคซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาศ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานในโรงแรมหัวหิน แกรนด์แอนด์พลาซ่า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มก็จะมีคุณภาพผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลงก็จะมีคุณภาพผูกพันต่อองค์กรลดลงด้วย ซึ่งบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานถ้าอยู่ในระดับที่สูงบุคลากรจะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ทำให้บุคลากรไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออก แต่ถ้าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พึงพอใจ ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวีไชย (2549) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารควรคำนึงถึงการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มากกว่าเดิม เพราะบางตำแหน่งงาน เช่นพนักงานจ้าง ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน สมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการด้านอื่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือน หรือการเลื่อนขั้นในกรณีพิเศษสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามความเหมาะสมและตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าการปรับเปลี่ยนขั้น

แบบเวียนกันได้ ซึ่งบางครั้งการพิจารณาผลงานที่เป็นไปตามจริงจะช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและจริงใจได้มีขวัญและกำลังใจของผู้ที่ปฏิบัติงาน ควรมีค่าล่วงเวลาเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเหนือเวลางาน เพื่อเป็นสวัสดิการและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ซึ่งในภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ สุธินี เดชะตา (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Richard E. Walton ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง จากจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนา การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังสอดคล้องกับงานของ วรณี รัตนพันธ์ (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ความสัมพันธ์ต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านโดยรวมพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทั้ง 2 ตัวแปร ที่มีผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนให้เกิดทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ที่มีระดับน้อยและปานกลางให้อยู่ในระดับมาก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปด้วย ดังนี้

5.3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.3.1.1 ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดี ความชอบ เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส

5.3.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ ควรจัดให้มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ

5.3.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ควรจัดหาแหล่งค้นคว้าความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก เช่น มีระบบอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด หรือเอกสารตำราให้พนักงานได้สามารถค้นคว้าหาข้อมูลใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

5.3.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หน่วยงานควรให้โอกาสพนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น อนุมัติให้ลาศึกษาต่อ หรือ มีทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร

5.3.1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ ควรให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

5.3.1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน ควรให้สิทธิพนักงานในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ไม่ก้าวกายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

5.3.1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้บริหารควรแบ่งงานและกระจายงานให้พนักงานจ้างอย่างเท่าเทียมกัน ควรสั่งงานและมอบหมายงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนทดแทนกันในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาของครอบครัวจนเกินไป

5.3.1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กรผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างปฏิบัติงานในสังคม ชุมชน และท้องถิ่นอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

5.3.2 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้เกิดในองค์กร การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรรู้สึกที่ผู้บริหารให้ความใส่ใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร หุ่นเหตปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจะบอกกับคนอื่นๆ อย่างภาคภูมิใจว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร และเกิดความภักดีต่อองค์กรไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ย้าย หรือลาออก

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.4.1 อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

5.4.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น ระดับผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

5.4.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานในสถาบันการศึกษาในประเภทและระดับต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างสถาบันการศึกษา

5.5.4 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- โกสินทร์ รังสยาพันธ์. (2530). **ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู**. เอกสารวิชาการ ฉบับที่ 6. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- จารุวรรณ โทธา. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2535). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชย ณ พล. (2548). **การบริหารโดยธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เคล็ดไทย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดวงกมล ดวงสุภา. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยปทุมธานี.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). **ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายมหาชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). **เริ่มต้นอย่างไร-เมื่อจะนำ competency มาใช้ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ธีระพนธ์ มณีสุต. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นภาพัญญา โหมาศวิน. (2533). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2533). **การพัฒนาคุณภาพชีวิต: การแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตหน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต Productivity World. 26(6): 29-33.**
- บุญช่วย คล้าเอม. (2551). **ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 25(1): 5-12.**
- บุญเหลือ มูลทอง. (2529). **“ตามประสาครูประถมศึกษาศึกษา”.** วารสารการศึกษา. 2(4): 6.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2537). **การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมขององค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **“คุณภาพชีวิตการทำงาน”.** วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต Productivity World. 2(2): 24-25.

- พชร อัมวิเศษ. (2548). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). **Balanced Scorecard: รู้ลึกในการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนา กิติพราภรณ์. (2531). “นานาพรรณชนะ: ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต...ของใคร.” **วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ**. 15(2): 42-61.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). **การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยงยุทธ์ เกษสาคร. (2541). **การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). **การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- วนิดา ทองเกลี้ยง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิ รัตนพันธ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกล.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา**. **วารสารศึกษาศาสตร์**. 19(1): 71-84.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

- สมยศ นาวิการ. (2545). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. *วารสารเพื่อการพัฒนาเพิ่มผลผลิต Productivity World*. 2(2): 39-40.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน.
- สุธินี เดชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมิตร ขาวประภา. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ แก้วกำเนต. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ ยิ้มซ้อย. (2550). ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้างกรณีศึกษาบริษัทซัทมิท โอโต้ บอร์ดี้ อินดัสตรีท จำกัด. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อุมาพร มุลมณี. (2555). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- Becker, H.S. (1960). "Note on the Concept of Commitment." *American Journal of Sociology*. 66: 32-40.
- Bovee, L. C., & et al. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Buchanan, B. (1974). "Building organization commitment: The socialization of manager in Work organization." *Administrative Science Quarterly*. 19(40): 535-543.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. 7th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Internaional.
- Grusky, O. (1996). "Career Mobility and Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 10: 488-503.

- Herbiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). "Personal and Role - Related Factors in the Development of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 17: 555-573.
- Huse, Edgar Cumming F. & Cumming. (1985). **Thomal G. Organization Development and Change**. 3rd ed. Minnesota: West Publishing Corp.
- Marcel, J. P. & Dupuis, G. (2006). "Quality of work life: theoretical and methodological problems, and services for the mentally ill." **Social Work and Social Sciences Review**. 3: 53-60.
- Marshall, David H., McManus, Wayne W., & Viele Daniel F. (2002). **Accounting what the numbers mean**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, M. et al. (1982). "Absenteeism and Turnover." **Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment**. New York: Academic Prees.
- Steers, R. M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Walton, R. E. (1973). "Quality of Working Life: What is it ?." **Sloan Management Review**. 15 (1): 11-12.
- Wickens, Peter D. (1995). **The ascendant organization: combining commitment and control for long-term, sustainable business success**. Hampshire: Macmillan.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

GRAD VRU

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ใช้หลักในการคิดค่าความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

$$\text{โดยใช้สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร/ วัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

R คือ ผลรวมของคะแนนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในคำถามแต่ละข้อ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า หรือ เท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทน หรือ ใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC ดังนี้

| ข้อ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ผลการพิจารณาของ กรรมการ (คนที่) | | | | | ค่า IOC | ข้อ ปรับปรุง |
|---|--|------------------------------------|----|----|----|----|------------|-----------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน | | | | | | | | |
| 1.1 | เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 1.2 | เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 1.3 | เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 1.4 | ผลการปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 1.5 | ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานที่องค์การจัดให้มีความเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ | | | | | | | | |
| 2.1 | มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ อย่างพอเพียง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2.2 | มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |

| ข้อ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ผลการพิจารณาของ กรรมการ (คนที่) | | | | | ค่า IOC | ข้อ ปรับ ปรุง |
|---|--|------------------------------------|----|----|----|----|------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 2.3 | มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัย พิบัติต่างๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัย ของพนักงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2.4 | หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นความสะอาด และมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2.5 | บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสอบสุขภาพ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | | | | | | | | |
| 3.1 | ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่าน ไปอบรมหรือประชุมหลักสูตรต่างๆ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ ทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3.2 | ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำ เมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการ ทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3.3 | ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3.4 | หน่วยงานของท่านมีประชุมทางวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3.5 | มีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่าน สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | | | | | | | | |
| 4.1 | ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถสูงอยู่เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 4.2 | มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงาน เพื่อเพิ่มตำแหน่งให้สูงขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 4.3 | ให้หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 4.4 | หน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ตามความเหมาะสมอยู่ เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 4.5 | หน่วยงานให้โอกาสท่านในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |

| ข้อ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ผลการพิจารณาของ กรรมการ (คนที่) | | | | | ค่า IOC | ข้อ ปรับ ปรุง |
|----------------------------------|--|------------------------------------|----|----|----|----|------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | | | | | | | | |
| 5.1 | บุคลากรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 5.2 | บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 5.3 | หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 5.4 | บุคลากรทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 5.5 | การมอบหมายให้เป็นผู้นำกลุ่ม ได้พิจารณาตามความสามารถของบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน | | | | | | | | |
| 6.1 | ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 6.2 | หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับหมาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 6.3 | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 6.4 | ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 6.5 | บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | | | | | | | | |
| 7.1 | การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 7.2 | ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 7.3 | ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |

| ข้อ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ผลการพิจารณาของ กรรมการ (คนที่) | | | | | ค่า IOC | ข้อ ปรับ ปรุง |
|----------------------------------|--|------------------------------------|----|----|----|----|------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 7.4 | หลังจากกลับจากที่ทำงาน ท่านรู้สึก เหนื่อยล้า จนไม่อยากทำกิจกรรมใดๆ ร่วมกับครอบครัว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 7.5 | ท่านสามารถทำงานให้เสร็จ โดยไม่ต้อง นำกลับไปทำที่บ้าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | | | | | | | | |
| 8.1 | การปฏิบัติงานของท่านได้รับความ เลื่อมใสศรัทธา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 8.2 | การปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 8.3 | ท่านมีความสุขและความพอใจในการ ปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 8.4 | ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงาน อื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 8.5 | การปฏิบัติงานของท่านได้รับความ ร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |

| ข้อ ที่ | ความผูกพันต่อองค์กร | ผลการพิจารณาของ กรรมการ (คนที่) | | | | | ค่า IOC | ข้อ ปรับ ปรุง |
|--------------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. ด้านความศรัทธา | | | | | | | | |
| 1.1 | นโยบายขององค์กรมีความเหมาะสม ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับ สถานศึกษาแห่งนี้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 1.2 | มีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่าน เป็นพนักงานของสถานศึกษาแห่งนี้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 1.3 | กล่าวชื่นชมองค์กรสถานศึกษาแห่งนี้ให้ เพื่อนๆและบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อ ได้พบกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 1.4 | สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนใน การปฏิบัติงานที่สถานศึกษาแห่งนี้จัดให้ มีความเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 1.5 | เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานศึกษาแห่งนี้ในทาง เสียหายท่านรีบชี้แจงทันที | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2. ด้านความทุ่มเท | | | | | | | | |
| 2.1 | ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ให้การปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2.2 | มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2.3 | ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อพบปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2.4 | เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะ ทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 2.5 | มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้า ของสถานศึกษาแห่งนี้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3. ด้านความภักดี | | | | | | | | |
| 3.1 | ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับสถานศึกษา แห่งนี้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3.2 | ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะ เป็นพนักงานของสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะ เกษียณอายุงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |

| ข้อ ที่ | ความผูกพันต่อองค์กร | ผลการพิจารณาของ กรรมการ (คนที่) | | | | | ค่า IOC | ข้อ ปรับ ปรุง |
|------------|--|------------------------------------|----|----|----|----|------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 3.3 | เมื่อทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้มานานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3.4 | ท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคต ของสถานศึกษาแห่งนี้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |
| 3.5 | ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากราชการ หรือ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ในขณะที่ ที่ท่านทำงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | |



GRAD VRU



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดปทุมธานี
- กรุณาตอบแบบสอบถามทั้งฉบับให้ครบทุกข้อเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์
- โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามสภาพจริง ทั้งนี้เพื่อทำให้การศึกษาวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์
ของการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำข้อมูลไปประมวลวิเคราะห์เป็นภาพรวม โดย
ผลการวิจัยจะช่วยให้ได้คำตอบที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ ครูภายในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมี
ความสุข อันจะส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้อมูลที่ท่านตอบคำถามนี้จะไม่ส่งผลเสียต่อท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และ
จะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

(นางอังคณา สุวรีนนท์)

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....ปี



ตอนที่ 2 แบบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านให้มากที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ข้อ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| 1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน | | | | | | |
| 1.1 | เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 1.2 | เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา | | | | | |
| 1.3 | เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย | | | | | |
| 1.4 | ผลการปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม | | | | | |
| 1.5 | ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานที่องค์การจัดให้มีความเหมาะสม | | | | | |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ | | | | | | |
| 2.1 | มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ อย่างพอเพียง | | | | | |
| 2.2 | มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ | | | | | |
| 2.3 | มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน | | | | | |

| ข้อ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|--------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | มาก ที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| 2.4 | หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นความสะอาด และมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย | | | | | |
| 2.5 | บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง | | | | | |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 3.1 | ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหรือประชุมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 3.2 | ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน | | | | | |
| 3.3 | ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน | | | | | |
| 3.4 | หน่วยงานของท่านมีประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 3.5 | มีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก | | | | | |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | | | | | | |
| 4.1 | ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถสูงอยู่เสมอ | | | | | |
| 4.2 | มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่งให้สูงขึ้น | | | | | |
| 4.3 | ให้หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 4.4 | หน่วยงานของท่านมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความเหมาะสมอยู่เสมอ | | | | | |
| 4.5 | หน่วยงานให้โอกาสท่านในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | | | | | | |
| 5.1 | บุคลากรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็น | | | | | |
| 5.2 | บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี | | | | | |

| ข้อ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------------|--|------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| 5.3 | หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 5.4 | บุคลากรทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน | | | | | |
| 5.5 | การมอบหมายให้เป็นผู้นำกลุ่ม ได้พิจารณาตามความสามารถของบุคคล | | | | | |
| 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน | | | | | | |
| 6.1 | ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน | | | | | |
| 6.2 | หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับหมาย | | | | | |
| 6.3 | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน | | | | | |
| 6.4 | ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ | | | | | |
| 6.5 | บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่ และความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | | | | | | |
| 7.1 | การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว | | | | | |
| 7.2 | ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 7.3 | ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 7.4 | หลังจากกลับจากที่ทำงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจนไม่อยากทำกิจกรรมใดๆ ร่วมกับครอบครัว | | | | | |
| 7.5 | ท่านสามารถทำงานให้เสร็จ โดยไม่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน | | | | | |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | | | | | | |
| 8.1 | การปฏิบัติงานของท่านได้รับความเลื่อมใสศรัทธา | | | | | |
| 8.2 | การปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน | | | | | |

| ข้อ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------|--|--------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | มาก ที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| 8.3 | ท่านมีความสุขและความพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8.4 | ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น | | | | | |
| 8.5 | การปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือ สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น | | | | | |



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของท่านให้มากที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|-----------|----------------------------------|------------|
| 5 หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | มาก |
| 3 หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

| ข้อ ที่ | ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------|---|--------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | มาก ที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| 1. ด้านความศรัทธา | | | | | | |
| 1.1 | นโยบายขององค์กรมีความเหมาะสม ทำให้รู้สึก มั่นคงในการทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้ | | | | | |
| 1.2 | มีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็น พนักงานของสถานศึกษาแห่งนี้ | | | | | |
| 1.3 | กล่าวชื่นชมองค์กรสถานศึกษาแห่งนี้ให้เพื่อนๆ และบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อได้พบกัน | | | | | |
| 1.4 | สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการ ปฏิบัติงานที่สถานศึกษาแห่งนี้จัดให้มีความ เหมาะสม | | | | | |
| 1.5 | เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานศึกษาแห่งนี้ในทางเสียหาย ท่านรีบชี้แจงทันที | | | | | |
| 2. ด้านความทุ่มเท | | | | | | |
| 2.1 | ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับ การปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 2.2 | มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะ เลยเวลาเลิกงานไปแล้ว | | | | | |
| 2.3 | ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคใน การทำงาน | | | | | |
| 2.4 | เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเท ให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง | | | | | |

| ข้อที่ | ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-------------------------|---|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 2.5 | มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาแห่งนี้ | | | | | |
| 3. ด้านความภักดี | | | | | | |
| 3.1 | ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้ | | | | | |
| 3.2 | ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นพนักงานของสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุงาน | | | | | |
| 3.3 | เมื่อทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้นานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันมากขึ้น | | | | | |
| 3.4 | ท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของสถานศึกษาแห่งนี้ | | | | | |
| 3.5 | ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ในขณะที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ | | | | | |

