

เป้าประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในองค์กร

The Goal of Creating a Relationship Between Quality of Work Life and
Organizational Commitment of Employees in Organization

มลฤทัย อินทร์ทองสุข (Monruetai Intongsuk)¹

ณกมล จันทร์สม (Nakamol Chansom)²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร โดยศึกษาค้นคว้าจากบทความวิจัย บทความวิชาการ เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่า สัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประกอบไปด้วยตัวแปร 2 ส่วนสำคัญคือ ส่วนที่ 1) ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 2) ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3) ทฤษฎีคือ 1. ทฤษฎีของ Hewitt Associates อธิบายถึง 1.1 ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay) 1.2 ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) 1.3 ความห่วงใยและนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) 2. ทฤษฎีของ Meyer อธิบายถึงความผูกพันด้านจิตใจ การคงอยู่กับองค์กร บรรทัดฐาน 3. ทฤษฎีของ Steers อธิบายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานในองค์กร

Abstract

This academic paper aims to study the relationship between quality of life at work and employee engagement, which is a qualitative research based on research articles, academic articles, and documents and textbooks related to factors affecting the relationship between the quality of work life and organizational commitment of employees.

The results of the study found that the relationship between quality of work life and employee engagement consisted of two important variables: 1) quality of working life variable and 2) organizational commitment variable. It also comprises three theories: 1. Hewitt Associates' theory describes 1.1) desire to stay with the organization (Stay), 1.2) commitment to the organization (Strive), and 1.3) concern and thinking of the

¹ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจคหศึกษิต มหาวิทยาลัยรังสิต E-mail : immonruetai.10@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต E-mail : nakamol.c@rsu.ac.th

organization in a positive way (Say). 2. Meyer's theory relates to psychological attachment, organizational persistence, and norms. 3. Steers' theory describes a strong belief in the acceptance of organizational goals and values, a willingness to make great efforts for the benefit of the organization, and a strong desire to maintain the organizational integrity of organization membership.

Keyword: Quality of work life, Organizational Commitment, Employees in Organization

วันที่รับบทความ : 14 กันยายน 2564

วันที่แก้ไขบทความ : 15 พฤศจิกายน 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 30 พฤศจิกายน 2564

1. บทนำ

ปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ที่นักบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่นักบริหารให้ความสนใจมาโดยตลอด คือ ซึ่งปัจจัยทางการผลิตที่เสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์การ ประกอบด้วย วัสดุ เครื่องจักร การเงิน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันองค์การให้สามารถดำเนินภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์การให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม และถือเป็นความท้าทายผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพ (ราตรี ชินห้วง และกรรณา เชิดจิระพงษ์, 2560) เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินภารกิจ ให้บรรลุตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพราะทรัพยากรมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) การจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักแบบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่

สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและองค์การ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรขององค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานให้ เป็นไปในทางบวก (Dessler, 1997) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานใช้ในการพิจารณาความเป็นอยู่ของตนในองค์กร เพื่อประกอบการวิเคราะห์ว่าตัวเองควรจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป หรือจะลาออกไปอยู่กับองค์กรอื่นที่ตัวเองมองว่าดีกว่า (ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554) การดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นสิ่งทีทุกองค์การให้ความสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มพูนขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) แบ่งออกได้ เป็น 8 ด้าน ซึ่งหากองค์กรตอบสนองความต้องการของพนักงานในมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นที่น่าพึงพอใจ ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานดั่งนั้น แนวคิดเรื่องการดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement) เป็นองค์และทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการปัจจัยที่สำคัญซึ่งช่วยทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดแรงผลักดันให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรการที่บุคคลผูกพันกับองค์กรนั้นสามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ทุกองค์กรก็จะมีปัญหาที่เกิดขึ้นได้แก่ ปัญหาการลาออกของพนักงานที่อัตราการลาออกสูง โดย Bateman & Strasser (1984) ได้อธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเอาไว้ โดยกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของสมาชิก ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้ทันเกิดความรู้สึกรู้ว่ามีคุณค่าต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีความรู้สึกหรือความต้องการที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) คือ (1) ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) (2) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับ

(3) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) และความมีประสิทธิภาพขององค์กร และในการศึกษาของ ธนา จินดาโชตินันท์ (2556) ที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร ดั่งนั้นการที่องค์กรต่าง ๆ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้นจำเป็นอย่างไรที่องค์กรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันที่ดีต่อองค์กรซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดี เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่ที่เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้นจากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์กรธุรกิจต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของตนได้เป็นอย่างดี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 คุณภาพชีวิต คือ สภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคม การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ ซึ่งสนองต่อสิ่งที่ต้องการทาง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความคิดอย่างเพียงพอ เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ สังคมได้อย่างเหมาะสมไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม ดำรงชีวิตให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม มีความชอบธรรม สามารถแก้ไข

ปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ดีขึ้นปรารถนาให้
ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากร ที่มีอยู่ จน
ก่อให้เกิดความสุข มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ
ที่ดี ญัฐวัฒน์ ชันโท (2557)

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working
Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของ
คุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในต่างๆ
ที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกัน
อุบัติเหตุ หรือการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความ
สะดวกปลอดภัย มีการบำรุงรักษา ช่อมแซม วัสดุอุปกรณ์
ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ รวมถึง
สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อม ช่วยให้บุคคลใน
องค์กรรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
ไม่ต้องวิตกกังวลต่อความเสี่ยงๆ โอกาสในการพัฒนา
สมรรถภาพของตนเอง

1) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ
เป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ
ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณ
งานที่ทำอยู่ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต
ตามมาตรฐานสังคมทั่วไปรวมถึงความพอใจในอัตรา
เงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับ
ตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน
หรือการที่ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม
ตามที่คาดหวังไว้

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและ
ถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment)
ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย
และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ มีระบบ
ป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่างๆอย่างเหมาะสม
และเพียงพอ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง เป็นต้น มีมาตรการ
ระบบระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน
ให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ หรือการปรับปรุงสถานที่
ทำงาน เพื่อความสะดวกปลอดภัย มีการบำรุงรักษา

ช่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมต่อการใช้
งานอยู่เสมอ รวมถึงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อม
ช่วยให้บุคคลในองค์กรรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็น
อันตรายต่อสุขภาพ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อความเสี่ยงๆ
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ
ของบุคคล (Development of Human Capacities)
หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและ
พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้ยัง
หมายรวมถึงองค์กรให้ความสำคัญในเรื่อง การฝึกอบรม
เพื่อให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และมีทักษะใหม่ๆ เพื่อพร้อม
ที่จะปฏิบัติงาน และโดยที่พนักงานได้ใช้ศักยภาพในการ
ทำงานอย่างเต็มที่

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
(Opportunity for Job Security and Advancement)
หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในการทำงานนอกจากนี้ยังหมายรวมถึง
พนักงานได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการส่งเสริมให้เพิ่ม
ทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองจนประสบ
ผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานโดยเป็นที่ยอมรับของเพื่อน
ร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องนอกจากนั้น
สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่าสามารถแก้ปัญหา
งานได้ดี

5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์
กับบุคคลอื่น (Participation and Social Integration)
หมายถึง การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานและมี
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นอกจากนี้ยังหมายรวมถึง
พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรได้เป็นส่วน
หนึ่งขององค์กรโดยสามารถปฏิบัติงานให้ประสบ
ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Rights at Work)
หมายถึง การที่พนักงานได้มีสิทธิส่วนบุคคลในการ
ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงพนักงานได้รับความ
เสมอภาคและการเลื่อนตำแหน่งยุติธรรมตามความรู้
ความสามารถของพนักงาน การกำหนดแนวทางปฏิบัติ

ร่วมกันและต้อง เคารพสิทธิซึ่งกันและกันโดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว

7) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and Life) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการทำงานและการดำเนินชีวิตต่าง ๆ โดยรวม นอกจากนี้ยังหมายรวมถึง พนักงานพอใจการจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวันและสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนด โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา โดยแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี

8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Work) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะ ที่ได้รับผิดชอบโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม องค์กรสนับสนุนให้ความร่วมมือในด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับ ชัชวาลย์ ทัดศิวิช (2553) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ในเชิงความหมายหรือ ค่านิยมพื้นฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานพิจารณาได้ในหลายประเด็นได้แก่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานหรือพนักงาน ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจ สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่นการขาดงาน

ลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง กิตติเจต อภิวัฒน์ชย์กุล (2554) กล่าวว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่นสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนที่ดี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพึงพอใจในการทำงานจะมีผล ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวความคิดที่กล่าวมานี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและต่อองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทำงานเป็นทีม จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้

2.3 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง บุคคลนั้นยึดมั่นต่อองค์กรและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่และจงรักภักดีต่อองค์กรและไม่อาจจะทิ้งองค์กรไปโดยการกระทำนั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม ควรกระทำความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้พนักงานมี จึงมีผู้พยายามศึกษาและกำหนดทฤษฎีคำจำกัดความ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมายแตกต่างกันออกไป

Allen and Meyer (1990) แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 แนวคิด คือ

1) แนวคิดทางด้านทัศนคติ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสามารถให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง (1) ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคลากร สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การ ในทางที่ดี และรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเชื่อว่าองค์การจะนำเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าอยู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจสติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การและสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น และ (3) ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การเน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

2) แนวคิดทางด้านพฤติกรรม หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ ต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ผูกพันต่อองค์การและพยายามรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากทิ้งสภาพสมาชิกหรือลาออกไป ผลเสียนี้จะพิจารณาในรูปแบบของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีนี้มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดคือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker (1960) ซึ่งสรุปได้ว่าพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบชั่งน้ำหนัก ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การแล้วเขาจะได้รับหรือสูญเสียอะไรไปบ้าง

3). แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคลากรรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์การนั้นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่สมควรจะทำความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ (Mowday, Porter and Steers, 1982) ประกอบด้วย 3 ประการคือ (1) ความเป็นเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (วิลาสินี เจนวนิชสถาพร, 2556)

Hewitt Associates (2010) เป็นบริษัทที่รับปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นในปี 1950 และได้มีมุมมองในเรื่องความผูกพันว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาก 3 ลักษณะ คือ (1) การพูด (Say) สมาชิกจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก (2) การดำรงอยู่ (Stay) พนักงานจะมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และ (3) การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ความสามารถ

(Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนกิจการขององค์กร โดย Hewitt Associates กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (Leadership) (2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture purpose) (3) ลักษณะงาน (Work activities) (4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) (5) คุณภาพชีวิต (Quality of life) (6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) และ (7) ความสัมพันธ์ (Relations)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานจัดเป็นหนึ่งตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะ พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะ พุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพหากพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหรือไม่มีการผูกพันต่อองค์กรแล้ว อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย และหากพนักงานขาดงาน หรือลาออกจากงานย่อมส่งผล กระทบต่อการผลิต ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (เฉลิมขวัญ เมฆสุข, 2560)

ผลการศึกษาที่ผ่านมานับสนับสนุนในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

สุรีพร สกฤณี (2558) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียา ปันธิยะ (2554) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนาระบบบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานในแต่ละวิชาชีพ และตำแหน่งงานต่าง ๆ ของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบของกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ทิพวรรณ ฤทธิ์เย็น (2563) พบว่าป็นการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้านธรรมาณูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่าภาพรวมบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับสำคัญมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ เกษประทุม (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย วราภรณ์ กงจันทา (2563) โดยพบว่า ปัจจัยความภูมิใจ

ในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ อันดีในการทำงานร่วมกัน รายได้และผลตอบแทน ที่เพียงพอ และ ยุติธรรม โอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในภาพรวมของปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ดวงกมล หาทวี (2563) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาพรรณ พิชะ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุก ๆ ด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้าน

ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งแสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนครพนม มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยอย่างภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกคนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และในส่วนของการทำงานก็ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอันเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มหาวิทยาลัยซึ่งสอดคล้องกับ ชนิตา เล็บครุฑ (2554) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย วิลาสินี เจนวนิชสถาพร (2555) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวม เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวรศ ทยามัทธินันท์ (2547) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา การคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทยให้สูงขึ้น จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้นตามไปด้วยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยเรียงจากความสอดคล้องกัน

บทความวิจัย	ปัจจัย																							
	ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน						ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน																	
	Walton (1974)						Hewitt (2004)			Allen & Meyer (1997)		Steers (1977)												
	ค่าตอบแทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การใช้ศักยภาพในที่ทำงาน	โอกาสที่ได้รับจากการทำงาน	การบูรณาการทางสังคมขององค์กร	การเคารพต่อคุณวุฒิขององค์กร	อิทธิพลที่งานมีต่อชีวิตส่วนตัว	ความสัมพันธ์กับสังคม และ	ความสำคัญองงงานที่ทัก	ความทุ่มเทในการทำงานให้กับ	องค์กร (Strive)	ความห่วงใยและเมตตาถึงองค์กรในทาง	ที่ดี (Say)	ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay)	ความผูกพันด้านจิตใจ	ความคงอยู่กับองค์กร	บรรทัดฐาน	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ	เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง	มากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง	ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	
วิลลาสินี เจนวณิชชาพร (2555)	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓												
สุริพร สกฤษี (2558)				✓			✓							✓	✓	✓								
ตรีภพ ชินบูรณ (2560)					✓		✓																✓	
วรารณ กงจันทา (2563)	✓			✓		✓	✓												✓	✓	✓			
ทิพย์วรรณ ฤทธิ์เย็น (2563)	✓	✓		✓		✓	✓	✓											✓	✓	✓			
ดวงมล ทาหวิ (2563)		✓	✓			✓	✓	✓											✓	✓				

3. สรุป

จากการทบทวนพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ถ้าพนักงานยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกก็จะน้อยลงเท่านั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ Werther & Davis (1989) ได้เสนอว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตลดลง จะมีพฤติกรรมการถอนตัวจากองค์กร เช่น การลาออกจากงาน ขาดงาน ลางาน หรือเข้างานสาย เป็นต้น โดยแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการกล่าวถึง มิติต่างๆ ภายในที่ทำงานของพนักงานในองค์กร และสามารถนำมาซึ่งผลลัพธ์หลายอย่างต่อพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในองค์กร เช่น องค์กรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำจะก่อให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในงาน อันจะส่งผลให้ผลผลิตในงาน หรือคุณภาพของงานลดน้อยลงอย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดขึ้นกับลักษณะขององค์กร และความคาดหวังของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

ซึ่งปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่พนักงานให้ความสนใจอย่างยิ่ง และทางองค์กรหน่วยงานต่างๆ ควรหันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น

พนักงานมีบทบาทต่อองค์กรที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และเนื่องด้วยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้พนักงานทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่องานและองค์กรของพวกเขา ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีหลายประการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประโยชน์สำหรับองค์กรธุรกิจในการประยุกต์ผลการวิจัยไว้ดังนี้ องค์กรธุรกิจควรพิจารณาเชื่อมโยง ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับสังคม และความสำคัญของงานที่ทำให้มีแนวโน้มไปทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ควรพิจารณาสิ่งจูงใจต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ ความน่าสนใจและคุณค่าของงาน อิทธิพลที่งานมีต่อชีวิตส่วนตัว โอกาสที่ได้รับจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับ

พนักงานที่อยู่ในสังกัดแต่ละประเภทธุรกิจ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

ส่วนการศึกษาในครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานเพื่อนำข้อมูลไปจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. เอกสารอ้างอิง

- กิตติเจต อภิวัฒน์ชัยกุล. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- แก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสวนสัตว์ เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การเมือง, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.**
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2560). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัทสยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). **ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร**

ของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. รัฐสภาสาร, 58(3), 79.**
- ชำนาญ เกษประทุม. (2558). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ณัฐวัฒน์ ชันโท. (2557). **คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่หน่วยบริการชุมชน คลินิก ศูนย์แพทย์พัฒนา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ดวงกมล หาทวี. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วารสารสถาบันบำราศนราดูร, 14(1), 10-21.**
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560, กันยายน-ธันวาคม). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย นครพนม. วารสารมหาวิทยาลัย นครพนม, 7(3), 1-9.**
- ทิพย์วรรณ ฤทธิเย็น. (2563). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัทสยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด. วารสารมหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด, 14(2), 52-62.**
- ธนา จินดาโชตินันท์. (2556). **อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจาก**

- องค์การต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรรณ พิชะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปรียา ปันธิยะ. (2554). ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา จังหวัดลำปาง. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 4, 40-51.
- ราตรี ชินห้วคง และกรรณา เชิดจิระพงษ์. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาใน จังหวัดนครราชสีมา. ราชพฤกษ์, 15(2), 83-94.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยอดลงกรณีในพระบรมราชารณ กงจันทา และชิดโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 9(1), 84-97.
- วเรศ ทยามัทธินันท์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิลาลินี เจนวนิชสถาพร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 5(1), 571-585.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. บริหารธุรกิจ, 37(142), 16-32.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุริพร สกุณี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า, 32(2), 108-125.
- Adler, P. A. and Adler, P. (1988). Intense loyalty in Organizations: A case study of college Athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33(3), 401-417.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measure and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizational commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bateman, T. S. and Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents

- of organizational commitment. **Academy of Management Journal**, 27, 95-112.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, LXVI(1), 32-40.
- Dessler, G. (1997). **Human Resource Management**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice – Hall.
- Dubrin, A.T. (1981). **Human Relation: A Job Oriented Approach**. Virginia: Reston Publishing.
- Hewitt Associates. (2010). **Hewitt Engagement Survey**. Retrieved August 20, 2009 from <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/en-US/Consulting/ServiceTool.aspx?cid=2256&sid=7212>
- Huse, E. F. and Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change** (3rd ed.). St. Paul, MN: West.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982). **Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press
- Steers, R. M. (1977). **Organization Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business review**, 4(7), 12 –14.
- Werther, W. B. and Davis, K. (1989). **Human resources and personnel management**. San Francisco: McGraw Hill.