

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยากที่จะปฏิเสธได้ว่า คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างความสำเร็จให้การบริหารองค์กร ดังนั้น ทุกกระบวนการเกี่ยวข้องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การคัดสรรบุคลากรต้องให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพ และสามารถสร้างศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้น ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตและรักษาไว้ให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุด ซึ่งจากที่กล่าวมานี้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นแนวคิดในการทำงานอย่างหนึ่ง ที่งานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกัน กลมกลืน มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ดำเนินชีวิตที่สงบสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด สมดุลทั้งชีวิตและการงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (พัชร ฐปวิเชตร, 2545, หน้า 102-118) คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985, pp. 199-200) ลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ไว้ว่า การรู้จักร่วมมือกับผู้อื่นในการกระทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยมีจิตสำนึกยอมรับผิดชอบ คำนึงถึงความทุกข์ยากของผู้อื่น รู้จักเสียสละ และบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวมเพื่อความเป็นธรรมในสังคมด้วยความเต็มใจ มีสติปัญญาที่จะศึกษาและใฝ่หาความรู้ มีความขยันซื่อสัตย์สุจริต ประหยัดอดออม มีระเบียบวินัย รู้จักฟังตนเอง และยังสามารถให้แนวคิด ว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์เป็นพื้นฐานช่วยให้สังคมเกิดคุณภาพ ส่วนสังคมที่มีลักษณะพึงประสงค์ก็จะช่วยสรรสร้างให้บุคคลมีคุณสมบัติที่ดีเป็นประชากรที่มีคุณภาพเช่นกัน (นิศารัตน์ ศิลปะเดช, 2540, หน้า 165-167) การมีความรู้เพิ่มพูนขึ้นทั้งจากประสบการณ์ทำงาน และการศึกษา ความรู้ขณะทำงานจะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้นสามารถคิดและทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงเป็นผลมาจากกระบวนการจัดการศึกษาในยุคที่กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกมีสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์ต้องพัฒนาและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณที่เกิดขึ้นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข (ทิตินา แคมมณี และคนอื่น ๆ, 2546, หน้า 7)

ดังนั้น จากความหมายข้างต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่

เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อการดำเนินงาน และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานจึงต้องให้ความสนใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข

นอกจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นการคาดหวังในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับพนักงาน เมื่อองค์กรมีความผูกพันที่จะตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในด้านต่าง ๆ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อการทำงานในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามการรับรู้ของพนักงาน (ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2532, หน้า 24) การลาออกของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถถือเป็นการสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป เพราะองค์กรจะมีต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มขึ้นและมีความสามารถในการดำเนินงานลดลงอีกทั้งต้องลงทุนอีกหลายด้านในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเข้ามาทดแทนคนเก่า ทำให้องค์กรต้องสูญเสียเงินและเวลามาก สิ่งที้องค์กรจะต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ การจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและพยายามใช้ความสามารถในการทำงานให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย (สุภัตรา นามศรี, 2552, หน้า 2) จากการศึกษาของเมเยอร์ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Mayer, online, 2003) พบว่า องค์กรสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรสูงเมื่อพวกเขารับรู้ว่าองค์กรเห็นว่าการทำงานของพนักงานมีคุณค่า มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีโอกาสใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในงาน การที่พนักงานมีความรู้สึกทางบวกกับองค์กร ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (Kuokkanen et al, 2003) และความผูกพันที่มีต่อองค์กรนี้ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างพลังในงาน การเสริมสร้างพลังงานในงานเป็นกระบวนการหรือแนวทางในการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามหลักประชาธิปไตย โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้วยการมอบอำนาจและให้โอกาสแสดงความสามารถตามความเหมาะสมกับขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร มีการสนับสนุนเรื่องการจัดสรรทรัพยากร การให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง มีความสุขจากการทำงาน เกิดความพึงพอใจและส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น (Kanter, 1977, pp. 275-281)

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรที่สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ พุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่้องค์กรไม่พึงปรารถนาให้มี เช่นทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ดังนั้น การศึกษาถึงความผูกพันของสมาชิกในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออก โอน หรือย้ายของบุคลากรในองค์กร เพราะสมาชิกที่มีความผูกพันต่อ

องค์การสูงมักมีความปรารถนาที่จะยังอยู่กับองค์การต่อไป เพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานต่อองค์การที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ปัจจุบันตั้งอยู่ที่เลขที่ 100 หมู่ที่ 14 ถนนสุขุมวิท ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนที่มีอายุระหว่าง 15 - 24 ปี ตามคำพิพากษาของศาล โดยจัดสวัสดิการให้แก่เด็กและเยาวชนได้อย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นปัจจัยสี่ สิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิตประจำวัน การจัดการศึกษา อบรม การฝึกวิชาชีพ การบำบัดแก้ไข พื้นฟูและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนตามแผนการบำบัดแก้ไข พื้นฟู รวมทั้งประสานงานการบำบัด แก้ไข พื้นฟูและสงเคราะห์เพื่อรองรับภารกิจ ความร่วมมือในกระบวนการบำบัด แก้ไข พื้นฟูเด็กและเยาวชน ระหว่างสถานพินิจกับส่วนราชการหรือภาคชนอื่นๆ ให้ตรงตามกฎอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติ

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาจัดเป็นหน่วยงานที่ไม่น่าอภิมรณในการทำงาน เนื่องด้วยภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบต่องานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในคดีอาญา เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่หลากหลาย มีการใช้ความรุนแรง ตีดยาเสพติด และป่วยเป็นโรคจิตเวช ประกอบกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีจำนวนไม่สอดคล้องกับปริมาณจำนวนเด็กและเยาวชน และบุคลากรบางคนขาดความสมดุลในชีวิต กล่าวคือ ต้องปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะตลอด 24 ชั่วโมง ขาดเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม และสภาพการทำงานก็มีความเสี่ยงมีความไม่ปลอดภัยโดยเกิดจากการจลาจลของเด็กและเยาวชนที่ควบคุมดูแลบ่อยครั้ง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทางภูมิศาสตร์หรือทางกายภาพของหน่วยงานก็อยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัด ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การเดินทางไปมาไม่สะดวกเนื่องจากไม่มีรถประจำทางผ่าน การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรด้านบ้านพักการก็จัดให้แต่มีจำนวนไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรบางคนที่อยู่ภายนอกต้องเดินทางมาปฏิบัติงานลำบาก เนื่องจากไม่มีรถประจำทาง ส่งผลให้การมาปฏิบัติงานบางครั้งมาสายและจำเป็นต้องเดินทางกลับก่อนเวลาราชการ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้บุคลากรบางส่วนมีความต้องการโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและไม่มีความผูกพันต่อองค์การ

จากเหตุผลและความเป็นมาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การยังมีผลต่อความสำเร็จของงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า บุคลากรของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างไร ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์การต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

## สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา” มีขอบเขตการวิจัย ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตระยะเวลาดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และระดับเงินเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวความคิดของริชาร์ด อี.วอลตัน (Richard E. Walton, 1973) ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวความคิดของ ริชาร์ด เอ็ม. สเตียร์ และไลแมน ดับบิว. พอร์ตเตอร์ (Richard M. Steers and Lyman W. Porter, 1983) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็ม

ใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

## 2. ขอบเขตประชากร

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา รวมทั้งสิ้น 97 คน (ที่มา : ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 78 คน โดยใช้การคำนวณจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970)

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้มีการศึกษาพื้นที่ของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา เลขที่ 100 หมู่ 14 ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

## 4. ขอบเขตระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัย โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 จนถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ระยะเวลา 4 เดือน และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวทางของริชาร์ด อี.วอลตัน (Richard E.Walton, 1973) และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางของ ริชาร์ด เอ็ม. สเตียร์ และ ไลแมน ดับบิว. พอร์เตอร์ (Richard M. Steers and Lyman W. Porter, 1983) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

**บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา แต่ไม่รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่ไปช่วยราชการที่อื่น

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือน

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ระดับของความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง โอกาสที่บุคลากรได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลในชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่บุคลากรปฏิบัติเกี่ยวกับการทำประโยชน์ต่อสังคม ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม การได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรคือ ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรของตนว่ามีคุณค่า มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การทุ่มเทให้กับงาน ด้วยกำลังกาย กำลังใจ ให้กับงานที่รับผิดชอบ เมใจที่จะปฏิบัติงานเสียสละ และใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความเต็มใจ

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป คือ มีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร มีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานในองค์กร

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

2. เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาให้ดียิ่งขึ้น

3. เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การรักษาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น