



**สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของ
ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร**
**WORK ENVIRONMENT THAT ARE RELATED TO THE ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF GOVERNMENT OFFICERS AND STAFF OF SAIMAI
DISTRICT, BANGKOK**

ณัฏฐพงศ์ พิสิษณุพงศ์

Nathatchaphong Pisitnuphong

บริษัท โอปulent มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

Opulent Marketing Limited

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test ค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คอนติงเจนซี (*contingency coefficient*)

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงานราชการ 16 ปีขึ้นไป และอยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญงาน และพบว่า ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในหัวข้อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและเชิงทัศนคติต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ในหัวข้อสวัสดิการบ้านพัก เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันเชิงพฤติกรรม, ความผูกพันเชิงทัศนคติ, ความผูกพันต่อองค์กร



Abstract

The purposes of this research were to investigate the personal factors that are correlated with the organizational engagement of government officers and staff of Saimai district Bangkok and the work environment factors that are related to the organizational engagement of government officers and staff of Saimai district Bangkok. The population of government officers and staff of Saimai district Bangkok was 250. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and contingency coefficient.

The results showed that most of the government officers and staff of Saimai district Bangkok were females between 36 and 45 years of age. Their most common education was bachelor's degree. Most of the staff had been working for more than 16 years and had professional skills. It was found that government officers and staff of Sai Mai District Office in Bangkok, according to their sex, age, marriage status, education level, work experience and work level corresponded to the main hypotheses and all 10 working environment factors were related to their behavioral and attitude commitment.

Keywords: Work environments; Engagement of behavior; Engagement of attitude; Engagement of organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและจะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนในการส่งเสริมกิจกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ต้องบริการให้ภาคประชาชน ย่อมได้รับความกดดันจากสภาพแวดล้อมจากการทำงานทั้งภายในและภายนอก สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรทั่วไป ย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันนี้ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการกำหนดกรอบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ รวมไปถึงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น องค์กรต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสุขในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร



ทั้งทางพฤติกรรมและทางทัศนคติเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นประโยชน์สูงสุด จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร งานราชการ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ
2. ความผูกพันเชิงพฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่อุทิศตนต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. ความผูกพันเชิงทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้



1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน (กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร, 2559)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือน มกราคม ถึง เมษายน พ.ศ. 2560

4. ขอบเขตด้านตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน ราชการ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านพฤติกรรม และความผูกพันด้านทัศนคติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อสามารถนำปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันขององค์กรของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพัน ต่อองค์กร

2. เพื่อสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันขององค์กรของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos and Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มา ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (relationship dimension)
2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (personal development dimension)
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (system maintenance and system change dimension)

1. มิติสัมพันธภาพ (relationship dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อน



ร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิติดังนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงานด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมได้ร่วมเสนอความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใด และการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการ และกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเอง แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดสนับสนุนความเสรีในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองล้มเหลวในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างาน และตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (system maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าโครงสร้างของหน่วยงานงาน ชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (control) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงาน ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคลากร เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การควบคุมงานควรมีการทำงานที่ความเหมาะสม

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (innovation) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่ มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสม ในการดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

Forehand and Gilmer (1964) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร



4. ค่าจ้างได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง
6. การนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจและแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ
8. การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร
9. สภาพการทำงาน คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

จากแนวคิดของ Forehand and Gilmer (1964) สรุปลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย (security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) องค์กรและการจัดการ (company and management) ค่าจ้าง (wages) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of the jobs) การนิเทศงาน (supervision) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the jobs) การติดต่อสื่อสาร (communication) สภาพการทำงาน (working conditions) และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

(benefits) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความหมายของ Forehand and Gilmer (1964) เป็นนิยามที่ยอมรับกันทั่วไป ผู้วิจัยจึงจะใช้านิยามของ Forehand and Gilmer (1964) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันขององค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (2) คุณลักษณะงาน (3) ประสบการณ์การทำงาน (4) คุณลักษณะโครงสร้าง

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Steers and Porter (1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น
2. โครงสร้างองค์กร ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ
3. ลักษณะของบทบาท เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
4. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ในระยะแรกของการศึกษารูปแบบของความผูกพัน Steers and Porter (1983) แบ่งรูปแบบของความผูกพันออกเป็น 2 แบบ ตามที่ Staw (1977) เสนอไว้ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงพฤติกรรม (behavioral commitment) คือ พฤติกรรมผูกพัน (engagement behavior) ประกอบด้วย การกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (persistence) ไม่รอคอย (proactivity) ไม่เกี่ยงในบทบาทหน้าที่การงานที่อาจต้องกระทำเพิ่มเติม (role expansion) และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

2. ความผูกพันเชิงทัศนคติ (attitude commitment) คือความรู้สึกของบุคคลว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร แสดงออกโดยมีพฤติกรรมขยันทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร การแสดงออกดังกล่าวเป็นทัศนคติด้านบวก และมีองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันเชิงทัศนคติดังนี้

3.1 องค์ประกอบส่วนบุคคล เช่น อายุ ความต้องการสำเร็จ การศึกษา

3.2 ลักษณะงาน เช่น งานที่ท้าทาย การได้รับการประเมินกลับ (feedback) โอกาสในการร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น

3.3 ประสบการณ์การทำงาน เช่น ได้รับความสำเร็จในการทำงานตามที่คาดหวัง การที่องค์กรมองเห็นความสำคัญของบุคลากร ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร การพึงพ้ององค์กร เป็นต้น

ในแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันว่าเป็นทัศนคติซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อวัตถุ การกระทำ เหตุการณ์ และบุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกเหล่านี้จะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจ (the cognitive component) เป็นกลุ่มของการมองเห็นคุณค่า และความเชื่อของบุคคลต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ เมื่อเรารู้สึกว่ามีความสุข มีความโกรธ หรือผิดหวัง สิ่งเหล่านี้เป็นผลของอารมณ์ ด้านพฤติกรรม (the behavioral component) เป็นแนวโน้มการแสดงออกของบุคคลต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ ผู้วิจัยเห็นว่าความหมายของ Steers and Porter (1983) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้นิยามของ Steers and Porter (1983) เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

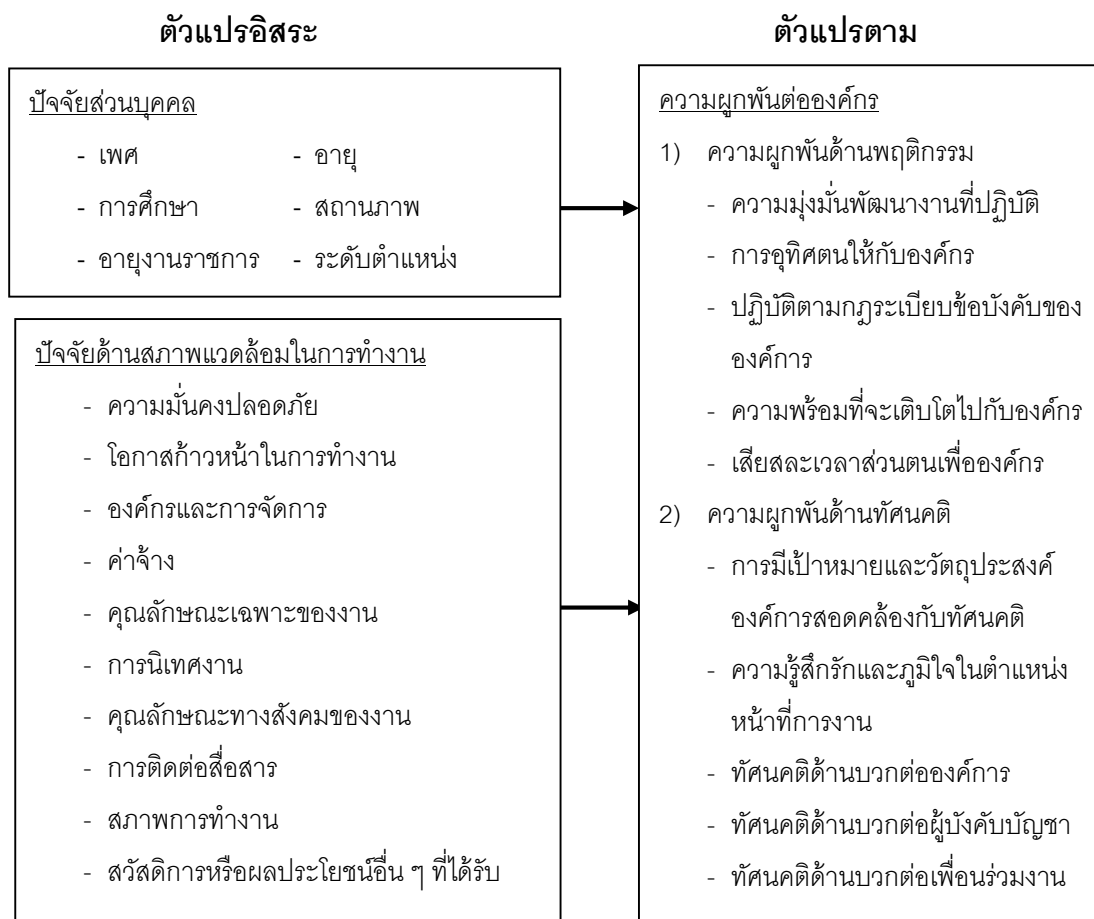
ปริญธร สุทวีทรัพย์ (2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาคาพาณิชย์ขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันเชิงต่อเนื่อง โดยรวมและความผูกพันเชิงค่านิยม โดยรวมมีนัยสำคัญที่ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกัน

อดิเทพ มโนการ (2556) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน ปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ

ชีวิต พบว่า มีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต พบว่า มีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก 2 ด้าน คือ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร”



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 11 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายโยธา ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และฝ่ายสวัสดิการ รวมทั้งสิ้น 250 คน (กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้วิธีการทางสถิติในการตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้นจากข้อมูลที่เก็บรวบรวม โดยการศึกษาสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของการสังเกตการณ์ในแต่ละมิติและแนวคิดรวมทั้งหมดนั้นจะมีการบอกออกมาเป็นข้อมูล และการศึกษาสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ contingency coefficient จะถูกใช้เพื่อวัดระดับและทิศทางของความ สัมพันธ์แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปร วิธีการอิงพารามิเตอร์นี้จะใช้มาตรการวัดระดับช่วง (interval scale) ซึ่งไม่ได้เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างเหตุกับผล (causation) แต่ให้เครื่องยืนยันของความสัมพัทธ์กันหรือระดับที่สองตัวแปรสอดคล้องกัน มาทำการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานราชการ และระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (check list) โดยจะมีตัวเลือกคำตอบหลายคำตอบ แต่ให้เลือกเพียงคำตอบเดียว (multi choice single-response scale) โดยเพศและระดับตำแหน่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale) ส่วนอายุ การศึกษา สถานภาพ และอายุงานราชการ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเลือกใช้ปัจจัยสภาพแวดล้อมจำนวน 10 ด้าน มาสร้างแบบสอบถาม ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert scale) มี 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเลือกใช้ความผูกพันที่มีต่อองค์กร 2 ด้าน มาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาสร้างแบบสอบถาม ตามแบบของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กร

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน สรุปผลได้ดังนี้



แสดงการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ของการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานราชการ และระดับตำแหน่ง ดังนี้

ตาราง 1

แสดงจำนวนและร้อยละด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	105	42.00
	หญิง	145	58.00
	รวม	250	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	20	8.00
	อายุ 26 - 35 ปี	47	18.80
	อายุ 36 - 45 ปี	101	40.40
	อายุ 46 - 55 ปี	67	26.80
	อายุ 56 ปี ขึ้นไป	15	6.00
	รวม	250	100.00
สถานภาพ	โสด	112	44.80
	สมรส	121	48.40
	หม้าย	2	0.80
	หย่าร้าง	15	6.00
	รวม	250	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	30.00
	ปริญญาตรี	140	56.00
	ปริญญาโท	34	13.60
	สูงกว่าปริญญาโท	1	0.40
	รวม	250	100.00
อายุงานราชการ	ต่ำกว่า 1 ปี	17	6.80
	1 ปี - 5 ปี	56	22.40
	5 ปี - 10 ปี	53	21.20
	11 ปี - 15 ปี	40	16.00
	16 ปีขึ้นไป	84	33.60
	รวม	250	100.00
ระดับตำแหน่ง	ชำนาญงาน	67	26.80
	ปฏิบัติการ	51	20.40
	ชำนาญการ	20	8.00



ชำนาญการพิเศษ	6	2.40
ลูกจ้างประจำ	46	18.40
ลูกจ้างชั่วคราว	28	11.20
รวม	250	100.00

ตาราง 2

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้าง
ความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ การสร้างความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลค่า	อันดับ
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.040	0.735	มาก	2
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.048	0.731	มาก	1
ด้านองค์กรและการจัดการ	3.938	0.758	มาก	6
ด้านค่าจ้าง	3.780	0.829	มาก	8
ด้านคุณลักษณะของงาน	3.940	0.745	มาก	5
ด้านการนิเทศงาน	3.906	0.697	มาก	7
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	4.010	0.720	มาก	4
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.020	0.661	มาก	3
ด้านสภาพการทำงาน	3.770	0.959	มาก	9
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	3.362	1.008	ปานกลาง	10
ภาพรวม	3.882	0.784	มาก	

ตาราง 3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร รสำนักงานเขต-
สายไหม กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	อันดับ
ความผูกพันเชิงพฤติกรรม	4.152	0.654	มาก	1
ความผูกพันเชิงทัศนคติ	4.060	0.671	มาก	2
ภาพรวม	4.106	0.663	มาก	

ผลการทดสอบทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 10 ด้าน ที่
มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม

กรุงเทพมหานคร ทั้งเชิงพฤติกรรมและเชิงทัศนคติ โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Chi-Square test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า Sig. < 0.05 ทั้งหมดและผลการทดสอบขนาดความสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในทิศทางบวก

การอภิปรายผล

ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) และอดิเทพ มโนการ (2556) ระบุว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันที่แตกต่างกัน

ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นลำดับแรกคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดยรวมและความผูกพันเชิงค่านิยมโดยรวมมีนัยสำคัญที่ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกัน

ข้อมูลความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพัน เชิงพฤติกรรมเป็นอันดับแรก และความผูกพันเชิงทัศนคติเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับ ปริญธร สุทธิทรัพย์ (2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ผู้บริหารและบุคลากร



ที่เกี่ยวข้องในส่วนต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิธีการและหลักการในการบริหารจัดการงานให้ถูกต้องเหมาะสม โดยใช้บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมาทำประโยชน์ต่อส่วนรวมให้เกิดขึ้นอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2558) *กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ กทม.สามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กทม.* ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2560, จาก http://office.bangkok.go.th/csc/images/Files/report_stat/frame_of_officer.pdf
- ชินษฐา นิมแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปริญญา สุทธิทรัพย์. (2553). *คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อดิเทพ มโนการ. (2556). *การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

Reference

- Forehand, G. A., & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Moos, R. H., & Moos, R. S. (1986). *Family environment scale manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Staw, B. M. (1977, August). *Two sides of commitment*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Orlando, FL.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.