

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกขององค์การโดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์การ รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์การให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์การ ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การการเพิ่มขีดความสามารถ การพัฒนา การสร้างคุณค่า และการจูงใจบุคคลในองค์การให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถร่วมงานกับบุคคลอื่นและร่วมงานกับองค์การได้นานที่สุด การดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรจึงมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลและองค์การ และเป็นกิจกรรมสำคัญอีกกิจกรรมหนึ่งของการทำหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (อนิวัช แก้วจันทง, 2557, หน้า 148)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ มีการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ” (Organizational Citizenship Behavior : OCB) พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะช่วยสร้างทุนทางสังคมและมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การได้และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์การ
 ไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติแต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ (Organ, 1988, p. 4)
 เป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการภายในองค์การก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน
 ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้อย่าง
 ราบรื่น (Lepine, Erez and Johnson, 2002, p. 91) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย
 การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ความอดทนอดกลั้น
 (Sportsmanship) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และการให้ความร่วมมือ
 (Civic Virtue) (Organ, 1988, p. 4) การเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์การ องค์การควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า และ
 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ
 โดย สิริอร วิชชาวุธ (2549, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของสิ่งเร้า คือ สิ่งแวดล้อมภายนอก
 ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น วัตถุประสงค์ของ สำนักงาน และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และ
 วัฒนธรรม เช่น บุคคลอื่น ค่านิยม ระบบการปกครอง โดยสิ่งแวดล้อมเหล่านี้จะมีผลต่อ
 พฤติกรรมของบุคลากรโดยตรงเมื่อสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ สามารถตอบสนอง
 ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ
 ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่เป็น
 พื้นฐานการพัฒนาประเทศ มีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีปัญหาสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และ
 ทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน ลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชน
 โดยรวมทั่วประเทศ ย่อมไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่าง
 ทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการเรียกร้องของ
 ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นที่ต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองและพัฒนาท้องถิ่น
 ของตนเองมาอย่างยาวนาน ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลง
 การปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจจากส่วนกลาง (Centralization) มาสู่การปกครองแบบ
 การกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้น เพื่อให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนิน
 ภารกิจของท้องถิ่น และถือเป็นสถาบันฝึกปฏิบัติการปกครองในระบบประชาธิปไตย
 แบบมีส่วนร่วม (โกวิทย์ พวงงาม, 2550, หน้า 11)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย รูปแบบหนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ภายหลังจากที่มีการออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ได้ส่งผลให้มีการกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองไว้อย่างชัดเจน โดยแบ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งหมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปี พ.ศ. 2546 โดยแบ่งออกเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำและหน้าที่ที่อาจกระทำได้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันไป และภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (โกวิท วัฒนงาม, 2546, หน้า 19)

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะพัฒนาท้องถิ่นให้มีศักยภาพนั้น จะต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมถึงบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบไปด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร กล่าวได้ว่าผู้ใดที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีใจรักในงานที่ทำและทำให้ชีวิตมีพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริงและเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอาจรวมถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด

ที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการให้บริการต่อประชาชนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การ ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และเป้าหมายขององค์การ หรือคุณสมบัติที่บ่งชี้จุดแข็งที่บุคลากรปรารถนา จะอยู่ร่วมกันกับองค์การ เนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างมีข้อผูกพันต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การอย่างเหนียวแน่น โดยองค์การและบุคลากรจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ขณะเดียวกันความผูกพันภายในองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ซึ่งจะแสดงในรูปของโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การที่เปรียบเสมือนร่างกายและจิตใจขององค์การ และมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น (มัลลิกา ต้นสอน, 2546, หน้า 15) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์การในลักษณะการยอมรับแนวนโยบายการบริหารขององค์การ หากสมาชิกไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ ในด้านทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจ การตัดสินใจลาออกหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการทำงานของบุคคลในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ (Mowday Steer and Porter, 1982, pp. 433 – 434 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 22) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะการที่ผู้บริหารมีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ ทুমเททำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานประสบผลสำเร็จ การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นอาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจศึกษากันมาก เนื่องจากมีอิทธิพลหรือผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในหลายประการ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ

สูงจะทุ่มเทกับงาน มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความเกี่ยวข้องในการทำงานสูง มีความพยายามในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์การ (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2539, หน้า 42)

จากการสัมภาษณ์ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีจำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลขม้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง สภาพการดำเนินการที่ผ่านมา มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ที่ยังมีงานบางประเด็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งวิธีการบริหารงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสามารถประเมินได้ว่าเป็นรูปธรรม และในส่วนของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลา การขาดงาน การขออนุญาตออกนอกบริเวณบ่อยครั้ง การมาทำงานสายไม่ตรงเวลาราชการ ไม่ร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เกีย่งงาน ขาดความสามัคคี ผลงานไม่ก้าวหน้า เป็นต้น ทำให้คุณภาพของการปฏิบัติงาน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่ไม่ดีหรือลดลง ซึ่งย่อมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อไป

จากเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การว่าในปัจจุบันมีสภาพเป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องภายในองค์การสำหรับเสริมสร้างและพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแก่บุคลากรก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์การต้องการนำไปสู่

การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 342 คน (ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 186 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Walton, 1973, pp. 11-21, อ้างถึงใน เจษฎาธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 20) ประกอบด้วย

- 2.1.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.1.1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
- 2.1.1.3 โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
- 2.1.1.4 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- 2.1.1.5 ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

2.1.1.6 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

2.1.1.7 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

2.1.1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.1.2 ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Steers, 1977, pp. 46–75) ประกอบด้วย

2.1.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม
ขององค์การ

2.1.2.2 ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์
ขององค์การ

2.1.2.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก
ภาพในองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Organ, 1988, pp. 157–164) ประกอบด้วย

2.3.1 การให้ความช่วยเหลือ

2.3.2 ความสำนึกในหน้าที่

2.3.3 การให้ความร่วมมือ

2.2.4 ความอดทนอดกลั้น

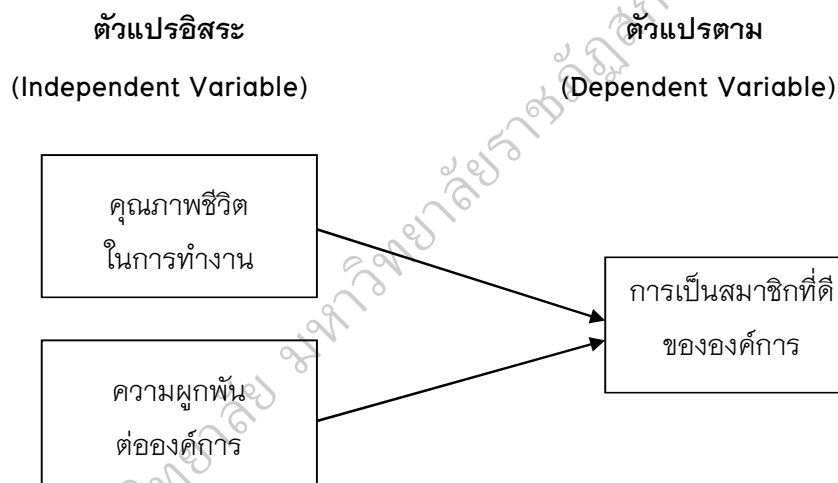
2.2.5 การคำนึงถึงผู้อื่น

3. ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

สถานที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1988, pp. 157-164) แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1973, pp. 11-21, อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 20) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การ ของ Steers (1977, pp. 46-75) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนด เป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การบริหารส่วนตำบล แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี โดยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การกระทำของพนักงานในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไขหรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล การกระตุ้นและให้กำลังใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ แก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

1.2 ความสำนึกต่อหน้าที่ หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัดการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณค่าและการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 การให้ความร่วมมือ หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การบริหารส่วนตำบลจากผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.4 ความอดทนอดกลั้น หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก ความผิดหวังความเครียด และความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสุขุมและอดทนโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

1.5 การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคิดถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานที่ต้องการรวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเอง

ในเวลาที่เหมาะสมและการให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อสภาพการทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ความยุติธรรม และเหมาะสมกับตำแหน่ง

2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ มีความสะดวก สบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวน และมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย

2.3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง

2.4 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว

2.6 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่/พนักงานได้รับการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา

อบรม การพัฒนาการทำงานและ อาชีพของบุคคล งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.7 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการเกษตร การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

3. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคลากรรององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อองค์การอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2 ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่ การทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ

3.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร อย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิก

4. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

5. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร