

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองและการบริหารท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

5. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้น และได้แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “Humanization of Work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “Life Quality at Work” หรือ “Life Quality at Working” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “Improvement of Working Condition” ที่ใช้ในประเทศฝรั่งเศสหรือ “Worker – protection” ที่ใช้ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์และ “Working Environment” ที่ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigal” ที่ใช้ในประเทศญี่ปุ่น แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือในช่วงปี ค.ศ.1930 – 1940 คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน

การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานต่อมาในปี ค.ศ. 1950 - 1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้น โดยได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญและกำลังใจในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปี ค.ศ. 1960 - 1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การ และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 9 - 13)

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542, หน้า 56 - 59) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์การจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์การ โดยพนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีต และมีวิธีการทำงานต่างจากพนักงานในอดีตพนักงานต้องการการตอบสนอง ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและผลตอบแทน นอกจากนั้นยังมีในเรื่องของสัญญาทางด้านจิตใจ (Psychological Contract) สัญญาทางด้านจิตใจนี้ ถือเป็นความเชื่อใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเป็นข้อผูกมัดอย่างไม่เป็นทางการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นตัวขับเคลื่อนความสัมพันธ์และความชัดเจนในรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำให้แล้วเสร็จ โดยข้อตกลงดังกล่าวจะมีความแตกต่างจากสัญญาที่ถูกรับขึ้นสำหรับการจ้างงาน ซึ่งมีเนื้อหาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างกว้าง ๆ ตามรูปแบบทั่วไป (Guest, 1979, pp. 650 - 651, อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมชันทิพงศ์, 2544, หน้า 18)

ซึ่งสัญญาทางด้านจิตใจระหว่างพนักงานกับองค์การที่ดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของทั้งพนักงานและฝ่ายจัดการที่แสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการในขั้นสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาตนเอง และคุณภาพชีวิต ซึ่งดูจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น

มีผลต่อการทำงานมากมายกล่าวคือคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ (Hackman & Suttle, 1977, pp. 18 - 25, อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์, 2544, หน้า 18)

ดังนั้นสิ่งที่ทำลายฝ่ายบริหารจึงเป็นการจูงใจพนักงานด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าแห่งตน เวลาในการพักผ่อน การได้รับการยอมรับ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การสื่อสารกับฝ่ายบริหารที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อพนักงานมากขึ้น

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ครอบครัว องค์กรและสังคม การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อองค์กรและสังคมโดยรวมด้วย

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตโดยรวม (Quality of Life) หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้หลายประเด็น ดังนี้

Walton (1974, p. 247 อ้างถึงใน ธิดาวลัย ปัส้มคิด, 2551, หน้า 47)

ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากปัจจัย 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่าย

ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีควมหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคคลในหน่วยงาน

Delamotte and Takezawa (1984, p. 32 อ้างถึงใน ดำรงฤทธิ จันทมงคล, 2550, หน้า 36) ได้รวบรวมความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการงานและการมีมนุษยสัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งที่จูงใจสำหรับพนักงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน จะหมายถึงการปรับปรุงในองค์กร และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายเชิงมนุษยธรรม (Humanization of Work) ครอบคลุมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) กลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Huse and Cumming (1985, p. 125 อ้างถึงใน พรราว ศาลิคุปต, 2552, หน้า 29) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นสำคัญ

Casio (1989, p. 44 อ้างถึงใน ดำรงฤทธิ จันทมงคล, 2550, หน้า 38) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนา งานซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Werther and Davis (1993, p. 123 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ จันทา, 2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีงบค่างบประมาณ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และม้งานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์การ เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วน ในการสร้างประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมมากขึ้น

พัทน์ย แก้วแพง (2549, หน้า 26) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นพื้นฐาน คักยภาพของมนุษย์ การที่พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของ ประชาชนได้ เนื่องจากการทำงานของพยาบาลเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งอาจ ประเมินค่ามิได้ ลักษณะการช่วยเหลือดังกล่าว มิได้ใช้ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัย ความรัก ความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจเห็นคุณค่าในงานจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับการทำงานที่ดีของพยาบาลนั่นเอง แต่ในทางตรงกันข้าม พยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีย่อมกระทบต่องานที่กล่าวข้างต้นและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดูแลได้

ธงทิพย์ วัฒนชัย (2550, หน้า 23) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การที่องค์กร มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพ ของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงาน นั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็บรรลุเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิก ขององค์กรและตัวองค์กรเอง

เปรมฤดี ธรรมฤาษุ (2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถสนองความต้องการ

ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552, หน้า 35 – 39) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well – Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัย และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well – Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well – Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well – Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ณัฐปภัสน์ พัทฒนโพธิ์ (2553, หน้า 8) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เมื่อพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถคาดหวังความก้าวหน้าจากงานที่ปฏิบัติ มองเห็นเป้าหมายในการเลือกหนทางสู่คุณภาพ และคงอยู่ในงานต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง เครียด ตลกดจนขาดงาน และลาออกจากงานในที่สุด

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน, 2552) ได้ให้นิยามและกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปรกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านสุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถปลอดโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน

มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้

4. ด้านสุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการ และอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึก สุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต นอกจากนี้ยังหมายถึงความรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความจริงใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวองค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านสุขภาวะทางความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาวะหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลในชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1974, pp. 12 – 14, อ้างถึงใน ดำรง พอด้า, 2545, หน้า 23) ซึ่งมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย โดยอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน

ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงานและประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings, 1985, pp. 198 – 199, อ้างถึงใน นพดล แสงศรี, 2544, หน้า 17)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายถึง สิ่งที่สนองความพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุต่ำลง (Hackman & Suttle, 1977, p. 14, อ้างถึงใน ดำรง พอด้า, 2545, หน้า 25) ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นกุญแจที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสบการณ์ของมนุษย์ในองค์กร เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งานและองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีจุดมุ่งหมายว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร หรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จ (Schermerhorn et al., 1991, p. 30, อ้างถึงใน นพดล แสงศรี, 2544, หน้า 20)

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความมั่นคงปลอดภัยค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การอีกทั้งรวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การ

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 11 – 21 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมชันทิพงศ์, 2544, หน้า 20) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิต เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวัง ในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ความเพียงพอและยุติธรรม ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือ

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณาคือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือ ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะ ดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความสามารถเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือ สังคมขององค์การต่อผู้บริหารโดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษา ความเสมอภาคในเรื่องบุคคลกฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคง ในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเอง ให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการ เพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าจะ องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิค ทางการเกษตร การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุปคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะดีได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ต่อไปนี้ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสารบรรยากาศในการทำงาน 3) องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์กรการงานและจังหวะชีวิต โดยรวมความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

3. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญ ในกระบวนการดำเนินงาน ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลงานองค์การ ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจาก ผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552, หน้า 51) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากการทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นลดอัตราการลาขาด มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพ ถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ เกิดองค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษารโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989, p. 492) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน

3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

4. ได้ผลผลิตมากกว่า

5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ

7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน

8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการ

ลับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น

9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น

10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงาน

ที่ดี

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและ ปริมาณ

Dessler (1991, p.4) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทาง จิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผล ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอนย้าย

4. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

(Management System of Quality of Work Life : MS – QWL)

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life, หน้า MS – QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถ มนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และ แนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งได้มีการพัฒนา ร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life, หน้า MS – QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับ โลกเป็นแนวทางในการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL – 100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบ การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรา ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน, 2552, หน้า 25) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระฉ่งในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกาย ที่มี มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปรกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านจิตใจ หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือการมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราพึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณะชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน ในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุด ที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิตนอกจากนี้ ยังหมายความรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการ เป็นสมาชิกขององค์การ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวเอง องค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงาน ที่มีประสิทธิภาพมีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ตลอดจน มีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีความมั่นคงในเชิงเศรษฐกิจ อันได้แก่การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุค เศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและ ครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีมีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือน ตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

5. การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ต้องเกิดจากความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง ขององค์การโดยผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น องค์การสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การได้ (สมยศ นาวิการ, 2553, หน้า 4) ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและ ลักษณะทางสังคมขององค์การให้ดี ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับ

ความสอดคล้องระหว่างสังคมและระบบสังคมและระบบเทคนิคขององค์การ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาสู่องค์การ องค์การต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของบุคลากรในองค์การด้วย

2. องค์การจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและจิตใจสมาชิกขององค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีกลุ่มงานอิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์การ สมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความเป็นอิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องการทำงานที่ท้าทายแตกต่างกันหลายอย่างเพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จเรียบร้อย

3. ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของคนทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกิดจากวิธีบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์การ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ได้เรียนรู้จากการทำงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ

6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ความช่วยเหลือสังคมด้อยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดี และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเอง รวมทั้งหน่วยงาน

จากนิยามความหมายข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน

ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และส่งผลให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สะดวกและปลอดภัย คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะดวกสบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ และทันสมัย 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการ พัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง 4) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5) ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว 6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น 7) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน คือ การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับ มอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงาน ร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่ม คุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารบทความทางวิชาการขององค์กรวิจัย นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะขอ ยกตัวอย่างของความหมายพอสังเขป ดังนี้

Steers (1977, pp. 46 – 75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิก

ในองค์กร

Allen and Meyer (1990, p. 1 อ้างถึงใน ญัฐพฤทธิ ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว (Golden Handcuff) ให้คนยังคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของความผูกพันสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Werbel and Gould (1984, p. 12) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กร และ Rusbult and Farrell (1983, p. 431) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะยังคงอยู่กับองค์กร และมีความรู้สึกยึดมั่นทางใจต่อองค์กร

Eisenberger, Fasolo, and LaMastro (1990 อ้างถึงใน ญัฐพฤทธิ ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วม เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กร และผลที่ตามมาคือ ความอุทิศสละของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

Theresa Welbome (2003 อ้างถึงใน สมชืน นาคพลั้ง, 2547, หน้า 8) ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) โดยทฤษฎีบทบาทจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่ตนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยอธิบายว่าปัจจัยใดที่คนจึงผูกพันในบทบาทที่ชัดเจนมากกว่าบทบาทอื่น ๆ โดยบทบาทในที่ทำงาน แบ่งเป็น 5 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) พนักงานจะทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้
2. บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Role) พนักงานจะทำเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมาย
3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) พนักงานค้นคิดความคิดใหม่ ๆ และกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามความคิด
4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) พนักงานทำสิ่งที่ตนอยากพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญสายอาชีพของตน พวกเขาเรียนรู้ นำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดเป็นทักษะมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ไป
5. บทบาทของสมาชิกในองค์กร (Organization Member Role) พนักงานทำสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยบริษัท ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน

Charlie Watts (2003 อ้างถึงใน สมชืน นาคพลั้ง, 2547, หน้า 8) ความผูกพันของพนักงาน คือ ความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้สิ่งที่จำเป็นที่พนักงาน จะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงเป้าหมาย หวังแทน และภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการ

ยอมรับเป้าหมายค่านิยม ขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความ
 แน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้

เทพประสิทธิ์ อุตตะโมท (2549, หน้า 41) กล่าวว่า Employee Engagement
 คือ ความรักความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและส่งผลถึงความอุทิศทุ่มเทให้แก่
 องค์กร ดังนั้น องค์กรที่ชาญฉลาดจึงต้องเข้าใจลักษณะ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน
 ทั้งพนักงานประจำและพนักงานจ้างในลักษณะแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราวรวมทั้งให้
 ความสำคัญและหาวิธีการบริหารคนที่เหมาะสม

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุปคือ ความรู้สึกอันดี
 ทัดคดีที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับเป้าหมาย
 วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กร
 บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น
 เป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยาได้รับความสนใจภายหลังที่ The Gallup Organization ซึ่งเป็น
 สถาบันวิจัยและเป็นองค์กรที่ปรึกษาได้เริ่มทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงาน
 ในปี 1985 (Ferguson, 2005, 88 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ภายหลังจาก
 จากนั้น Kahn (1990 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา
 ได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานว่ามีความแตกต่างจากโครงสร้างทางบทบาท
 ต่าง ๆ ของพนักงานในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือแรงจูงใจภายใน แต่ความผูกพัน
 ของพนักงานจะมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ที่จะขัดเกลาระบบการของ
 คนให้แสดงออกมาระหว่างที่ทำงานอยู่ได้อย่างไร โดย Kahn ได้กล่าวว่า ความผูกพันของ
 พนักงานนั้นเป็นโครงสร้างที่มีหลายมิติ ซึ่งอาจจะเป็นมิติด้านความรู้สึกผูกพันของพนักงาน
 มิติด้านการเรียนรู้ การคิด หรือความผูกพันของพนักงานเป็นความพยายามของสมาชิก
 ในองค์กรที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันพนักงานจะแสดงออกมาทางด้าน
 พฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงานแนวความคิดของ Kahn นั้น
 เป็นแนวความคิดที่กลายมาเป็นพื้นฐานแนวคิดให้กับสถาบัน องค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ
 ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปแนวความคิดและปัจจัยของความผูกพันของพนักงานขององค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ

องค์กรที่ปรึกษา/ นักวิชาการ	แนวความคิด	ปัจจัยของความผูกพัน
Hewitt Associates	ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม ดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	ภาวะผู้นำวัฒนธรรม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โดยรวมคุณภาพชีวิตโอกาสที่ได้รับและความสัมพันธ์
The Gallup Organization	เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรพนักงานทุกระดับจะสร้างการเติบโต ยอดขายและกำไรขององค์กร ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ได้สำรวจและค้นพบคำถาม 12 ประการ ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง โดยแบ่งข้อคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน	ลำดับขั้นของความผูกพัน ประกอบด้วย ความต้องการ พื้นฐาน การสนับสนุนด้านการจัดการ ความสัมพันธ์ และการเจริญก้าวหน้า
Burke	ความผูกพันของพนักงานจะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร	องค์กร ผู้จัดการ กลุ่มงาน งานที่ทำ สายอาชีพ และลูกค้า
Development Dimensions International Inc.	ใช้เครื่องมือในการวัดความผูกพันของพนักงาน (E3) ที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าความผูกพันของ	เป้าหมายของงาน ค่านิยมของบุคคล การสนับสนุนร่วมมือกัน

(DDI)	พนักงานเกิดมาจากความสัมพันธ์ ของพนักงาน ในองค์กรผู้นำ และองค์กร Engagement = Associates + Leaders + Organization	
-------	--	--

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์กรที่ ปรึกษา/ นักวิชาการ	แนวความคิด	ปัจจัยของความผูกพัน
ISR	จัดทำ 3 - D Model of engagement แสดงถึงความผูกพัน ของพนักงาน ที่มี 3 มิติ คือด้านความคิด (Cognitive) ด้านความรู้สึก (Affective) ด้านพฤติกรรม (Behavioural) ที่มี ต่อองค์กรซึ่งในแต่ละองค์กรจะมี มิติของความผูกพันของพนักงาน ที่แตกต่างกัน	การพัฒนาอาชีพ ภาวะผู้นำ การมอบอำนาจและ ภาพลักษณ์ขององค์กร
The Institute for Employment Studies (IES)	ระดับความผูกพันของพนักงาน สามารถแปรผันไปตามลักษณะ ส่วนบุคคล ระดับความผูกพัน แปรผันกับอายุของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานสามารถ แปรผันไปตามลักษณะของงานและ ลักษณะประสบการณ์	การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ การรับรู้ถึงคุณค่า โอกาสในการได้แสดงความ คิดเห็น โอกาสในการ พัฒนาในงาน และการ ได้รับความสนใจในความ เป็นอยู่
Alpha Measure	มีระบบ web based ไว้สำหรับการ วัด ความพึงพอใจของพนักงาน	ภาวะผู้นำ

	ความผูกพันของพนักงาน และเพิ่ม การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร	
--	--	--

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์กรที่ ปรึกษา/ นักวิชาการ	แนวความคิด	ปัจจัยของความผูกพัน
Taylor Nelson Sofres (TNS)	สร้างเครื่องมือ Employee Score ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน สามารถแบ่งแยกประเภทของ พนักงานออกได้ 4 ลักษณะ คือ 1. Career Oriented เป็นผู้ที่ มีความผูกพันในงานที่ทำสูง แต่ขาดความผูกพันต่อองค์กร 2. Ambivalent เป็นผู้ที่ขาด ทั้งความผูกพันต่อองค์กรและ ความผูกพันในงานที่ทำ 3. Company Oriented เป็นผู้ที่มี ความผูกพันต่อองค์กรแต่ขาด ความผูกพันในงานที่ทำ 4. Ambassador เป็นผู้ที่มีทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรและ ความผูกพันในงานที่ทำ	องค์กร งานที่ทำ

Ed Gubman	การเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้น	คุณค่าและความรับผิดชอบ โปรแกรม สัมพันธภาพ
-----------	---	---

ที่มา : สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, หน้า 17 – 18)

จากตาราง 1 ในเรื่องแนวคิดและปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน จะพบว่าแนวคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงานในแต่ละสถาบันหรือนักวิชาการแต่ละคน นั้น มีความแตกต่างกันไป ข้อสังเกตพบว่าการเกิดความผูกพันของพนักงานมีลักษณะที่เหมือนกัน คือการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึกการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้กันมากในวันนี้ คือ Say, Stay, Strive ของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2003, p. 6 อ้างถึงใน สภาว สำราญคง, 2547, หน้า 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงาน ได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก กล่าวคือ การที่คนอยู่ทำงานอย่างชื่นชม ภาคภูมิใจ และอยากจะทำบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่ในองค์การใด อยากจะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในองค์การนี้ ถ้ามีความผูกพันรักองค์การ เขาจะรู้สึกภูมิใจ โดยแสดงจากพฤติกรรมและพูดถึงองค์การในทางที่ดีและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์การ หากมีองค์การอื่นมาชักชวน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าก็จะไม่ไปเพราะรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีคุณค่า พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานที่นี้ ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันกับองค์การได้จากการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) คือ อยู่อย่างเต็มใจ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำงานรับใช้ขององค์การ ไม่ใช่การอยู่แบบรอรับเงินเดือน แต่อยู่เพราะอยากจะทำผลงานที่ดีให้กับองค์การ อยากทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็นอุดมคติ (Ideal) ของคนในองค์การที่ต้องการ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture / Purpose) 3) ลักษณะงาน

(Work Activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) 7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น จะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

Steers and Porter (1977, pp. 46 – 75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่างค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการทำการศึกษาวิจัยของแต่ละคน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

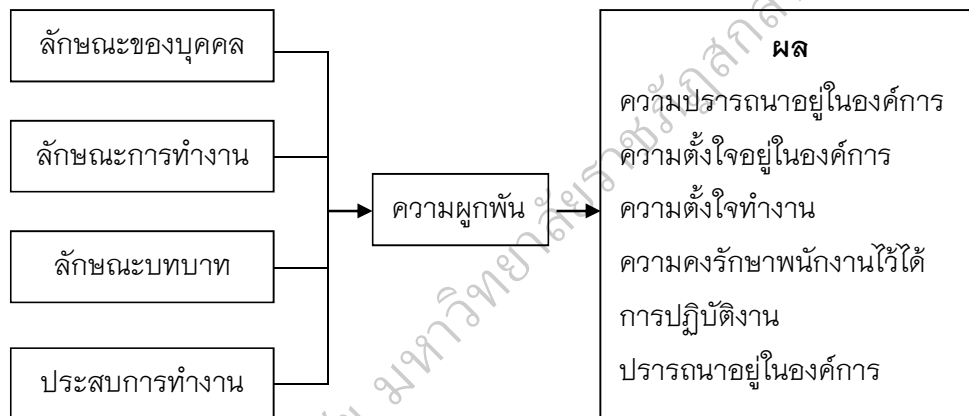
ในปี 1983 Steer and Porter (1983, pp. 433 – 434 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) จะต้องมึลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role – Related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การบั่นข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ที่มา : Steers, R.M. and L.W.Porter, (1983, pp. 433 – 434 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช
, 2549, หน้า 23)

Allen and Meyer (1990, p. 1 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001, pp. 60 – 62)
ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพัน
ต่อเนื้อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของ
งาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย
และปฏิกิริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่างค์การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึง

การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer (1983, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) และ Mottaz (1987, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 23) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึงพาค่าขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาค่าองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Gubman (1998, p. 188 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้
3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า
5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจ

ในค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ
โสภณ ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ สมรรถนะระยะเวลาทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การนั้น จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาและวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการศึกษาและวิจัยนั้นจะมีตัวแปร หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่จะสังเกตเห็นได้ว่าในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน คือ ความรู้สึกที่ตนมีส่วนสำคัญ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/การบริหาร และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว เมื่อทำการพิจารณาให้ดีแล้วจะพบว่าปัจจัย แต่ละตัวนั้นมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกันใน 3 ด้าน คือ ในส่วนของพนักงาน งาน และองค์การ และจากการเชื่อมโยงนี้เององค์การสามารถนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ กล่าวคือ ในด้านของพนักงาน (Employee) สิ่งสำคัญที่องค์การต้องตระหนักถึง คือการทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนมีความสำคัญ (Self - Esteem) ในด้านของงาน (Work) การมอบหมายงานให้กับพนักงาน ควรให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับงานให้มากที่สุด สำหรับในด้านของ

องค์การ สิ่งสำคัญที่องค์การต้องมีการจัดเตรียมให้แก่พนักงาน คือโอกาสในด้านความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ

4. ผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมอื่น ๆ

ผลของความผูกพันต่อองค์การใช้ทำนายอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน ผลการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสุขภาพของพนักงาน ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และจากการศึกษาตัวแบบของ Rhodes และ Steers (1990, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 28) ที่เกี่ยวกับการเข้างานของพนักงานพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการเข้างาน

2. อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์การนั้น มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์การ เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์การ ได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมเพราะสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การนั้นในภาครวม ยังรวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้วย ส่วนความพึงพอใจนั้นเน้นเฉพาะในด้านของงานเท่านั้น Steers และ Porter (1979, อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคตีสันต์, 2540, หน้า 18) ได้แสดงลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์การโดยพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

3. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ กล่าวคือ องค์การใดที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับที่สูง ย่อมมีแนวโน้มของผล

การปฏิบัติงานที่สูงตาม (The Gallup Organization, 2004 ; ISR, 2004 ; Hewitt, 2004 and Development Dimensions International, Inc., 2004, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 29)

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Organization Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีความพยายามในการทำงาน เพื่อต้องการทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีความผูกพันต่องานด้วยเช่นกัน (Steers, 1977, p. 198 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคดิสันต์, 2540, หน้า 20)

5. สุขภาพของพนักงาน (Employee Health) จากการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของงานในด้านสุขภาพ แสดงให้เห็นว่า งานที่ทำอยู่นั้นมีผลกระทบทางด้าน สุขภาพร่างกาย และสุขภาพใจและความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันและ ไม่มีความผูกพัน โดยพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีกว่า เพราะมีความผูกพันในงานที่ทำ และได้ทำในงานที่ตนเองนั้นพึงพอใจ ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน ที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานทำให้สุขภาพจิตเสีย ไม่อยากทำงานหรือ ทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ยิ่งผลให้สุขภาพกายเสียด้วย

กล่าวโดยสรุปคือ ผลของความผูกพันต่อองค์การทำให้เราทราบทิศทางของ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้ ไม่เกิดปัญหาในเรื่องของการขาดงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาสูง ทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1. ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ดังนี้

Organ (1988) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการให้รางวัลขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้น หมายความว่า

เป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน หรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับองค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร

Clegg, Hardy and Nord (1996, p. 161) และ Jewell (1998, p. 224) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง การช่วยเหลือหรือการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์โดยสมาชิกในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าและได้รับการยกย่องจากบุคคลในองค์กรแต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล หรือไม่ได้เป็นข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล และพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะต้องมีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

- 1) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติด้วยความสมัครใจ
- 2) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติโดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลขององค์กรโดยตรง และ
- 3) เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

Newstrom and Davis (1997, p. 265, pp. 304 – 305) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจซึ่งเป็นการสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร และเป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Moorhead and Griffin (1998, p. 107) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการสนับสนุนในทางบวกแก่องค์กรโดยรวม

Kreitner and Kinicki (2001, p. 95) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่การปฏิบัติงาน

George and Jones (2002, p. 95) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้บังคับให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ แต่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร

Greenberg and Baron (2003, p. 408) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการของบุคคล

ที่องค์การคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

Riggio (2002, pp. 239 – 243) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าหมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของบุคคลที่สนับสนุนกลุ่มงานและองค์การ ให้ปฏิบัติงานอย่างราบรื่น และเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน

Spector (2003, p. 250) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงาน และสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงานโดยไม่ต้องร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การ และการไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานไปโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

Hellriegel and Slocum (2004, p. 138) ได้ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์การ หรือมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์และการยอมรับขององค์การ

สรุปได้ว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การ แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

2. องค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Smith, Organ and Near (1983, p. 14) ได้จำแนกการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) มุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมที่มีจุดประสงค์ในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยตรงในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การปฐมพยาบาลคนใหม่ การช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป เป็นต้น

2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยทั่วไป (Generalized Compliance) ซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ซึ่งไม่เพียงเป็นการช่วยเหลือเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ยังเป็นการช่วยเหลือบุคคลและการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมขององค์การ พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่

การรักษาเวลา การไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปล่าประโยชน์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์การได้วางไว้หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรที่ดีในองค์การพึงปฏิบัติ

Organ (1988, p. 4) ได้จำแนกการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการกระทำในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์การ (Peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการกระตุ้นและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการรวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสม และการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุ่มและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

4. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์การด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ

ขององค์การอย่างมีคุณค่า และการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในขององค์การ

5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์การ การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การจากผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ภายในองค์การ

Graham (1991, อ้างถึงใจ Podsakoff et al., 2000, pp. 518 - 525)

ได้จำแนกการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อผู้นำองค์การและต่อองค์การโดยรวม การให้ความสนใจต่อบุคคลกลุ่มงานและหน่วยงานในองค์การ และมีพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในการปกป้ององค์การจากการคุกคามต่าง ๆ การเสียสละเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์การ และการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการสร้างประโยชน์ให้กับองค์การโดยส่วนรวม

2. การเคารพเชื่อฟังองค์การ (Organizational Obedience) เป็นพฤติกรรมในการปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างองค์การ รายละเอียดของงาน และนโยบายด้านบุคลากร โดยตระหนักและยอมรับถึงความจำเป็น รวมทั้งเหตุผลของกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การที่กำหนดไว้ การเคารพเชื่อฟังองค์การอาจจะแสดงออกโดยการให้ความเคารพต่อกฎระเบียบและคำสั่งขององค์การ การตรงต่อเวลา ทั้งในการปฏิบัติงานและการส่งมอบผลงาน และมีความรับผิดชอบต่อทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Organizational Participation) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการให้ความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีที่พึงปฏิบัติในองค์การโดยอาศัยคุณธรรมเป็นแนวทาง พฤติกรรมนี้แสดงออกโดยมีความรับผิดชอบในการมีส่วนร่วมกับองค์การ เช่น การเข้าร่วมประชุมโดยไม่ต้องบังคับ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่น การเสนอข้อมูลทางลบและสนับสนุนมุมมองที่แตกต่างจากผู้อื่นในการแสดงความคิดเห็นภายในกลุ่ม เป็นต้น

George and Jones (2002, pp. 87 – 89) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Helping Coworkers) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือสมาชิกในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและตรงตามเป้าหมายด้วยความสมัครใจรวมทั้งการช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป การแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานการใส่ใจต่อความผิดพลาดและข้อพึงระวังต่าง ๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน

2. การเผยแพร่โมติวีจิตขององค์การ (Spreading Goodwill) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์การเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์การสู่สังคมในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ หรือกล่าวถึงองค์การในฐานะที่องค์การเป็นผู้สนับสนุนและคอยดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์การเป็นอย่างดี หรือกล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์การในฐานะที่เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

3. การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์การ (Making Constructive Suggestions) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และการคิดค้นสิ่งใหม่ให้กับองค์การด้วยความสมัครใจเช่น การให้คำแนะนำที่สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีพฤติกรรมประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตัวบุคคลกลุ่มงาน หรือองค์การ

4. การปกป้ององค์การ (Protecting the Organization) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การเพื่อปกป้องหรือคุ้มครองชื่อเสียงและทรัพย์สินขององค์การหรือของสมาชิกในองค์การเช่นการรายงานอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ การปิดประตูสำนักงานเพื่อความปลอดภัย การรายงานพฤติกรรมที่น่าสงสัยหรืออาจก่อให้เกิดอันตรายแก่องค์การ การริเริ่มในการต่อต้านวิธีการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลในองค์การ

5. การพัฒนาตนเอง (Developing Oneself) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสมัครใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การได้ดีขึ้น แสวงหาและไขว่คว้าโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ หรือการเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์การได้มากขึ้น

Motowidlo, Borman and Schmit (1997) ได้จำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับบุคคล (Helping and Cooperating with Others) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การให้คำแนะนำแก่ลูกค้ำและความไม่เห็นแก่ตัว

2. การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับองค์การ (Helping and Cooperating with Others) ในด้านเกี่ยวกับความสุภาพอ่อนน้อมต่อองค์การและการไม่ป่นพ้าวหรือแสดงความไม่พอใจ เมื่อเกิดความไม่สะดวกสบายในการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้ร่วมงาน

3. การร่วมรับผิดชอบ สนับสนุน และการปกป้องวัตถุประสงค์ขององค์การ (Endorsing, Supporting and Defending Organizational Objective) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์การ การให้ความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การอยู่ร่วมกับองค์การในระหว่างภาวะวิกฤต และการแสดงการสนับสนุนองค์การต่อบุคคลภายนอก

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกระบวนกรขององค์การ (Following with Enthusiasm and Extra Effort) เป็นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบ และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา การยอมรับค่านิยมและนโยบายขององค์การ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความสมัครใจ

5. ความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) มีความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

6. ความสมัครใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง (Volunteering to Carry Out Task Activities) เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบที่ไม่ได้ระบุไว้อย่างเป็นทางการ การแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยอมรับความรับผิดชอบที่มากขึ้นด้วยความสมัครใจ

Podsakoff et al. (2000, pp. 516 – 526) ได้จำแนกและจัดกลุ่มพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่นักวิชาการท่านอื่น ๆ ได้จำแนกไว้ โดยรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกันเข้ามาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถจำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจ การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์กร และช่วยสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่บังคับขู่เชิญผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และมีความสุขพออ่อนน้อม

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมในการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างขึ้น กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี ปกป้องและป้องกันองค์กรจากการคุกคามภายนอก และรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้แม้องค์กรจะตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกตเห็นหรือควบคุมอยู่ก็ตาม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานหรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง อาสาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติเช่นเดียวกัน

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจหรือมีความผูกพันกับองค์กรโดยรวม กระตือรือร้นในการเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กรว่าควรจะไปทิศทางใด เป็นต้น สังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นหรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กร เช่น การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อาจ

ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ เป็นต้น ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดจากอุบัติเหตุหรือพฤติกรรมที่น่าสงสัยการปิดประตูสำนักงานเมื่อไม่มีพนักงานอยู่ เป็นต้น มีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เช่นเดียวกับการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศ และยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์การด้วยความสมัครใจ

7. การพัฒนาตนเอง (Self - Development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในการวิจัยนี้จะใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การตามแนวคิดที่ Organ (1988, p. 199) ได้จำแนกไว้ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและมีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก โดยจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คือ การกระทำของพนักงานในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล (Peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล การกระตุ้นและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการทำ ในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ การกระทำของพนักงานที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคิดถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานที่ต้องการ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเอง ในเวลาที่เหมาะสม และการให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ การกระทำของพนักงาน ที่แสดงออกถึงความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสุขุม และอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

4. พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ คือ การกระทำของพนักงาน ที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายขององค์การบริหารส่วน ตำบลด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษา ความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากร ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณค่า และการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้อง กับการบำรุงรักษาภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ การกระทำของพนักงาน ที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้อง เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การบริหารส่วนตำบลจากผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองและการบริหารท้องถิ่นรูปแบบ องค์การบริหารส่วนตำบล

1. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้วิวัฒนาการเรื่อยมา ดังนี้

บุญเสริม นาคสาร (2543, หน้า 42 - 47) ได้สรุปการปกครองระดับตำบล ว่าในปี พ.ศ. 2498 ฯพณฯ จอมพล ป.พิบูลสงคราม ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้เดินทางไปต่างประเทศ

ทั้งอเมริกา และยุโรปได้เห็นว่ ราษฎรในท้องถิ่นเขา มีการประชุมปรึกษาหารือในการที่จะพัฒนาพื้นที่ของตนซึ่งติดกับประเทศไทย ประชาชนในชนบทไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเลย จึงได้สั่งการให้กระทรวงมหาดไทยจัดตั้ง สภาตำบลขึ้นทั่วประเทศภายใน 3 เดือน กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีคำสั่งที่ 222 / 2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 จัดระเบียบสภาตำบลขึ้นและได้ประกาศตั้งสภาตำบลขึ้นทั่วประเทศจำนวน 4,000 กว่าแห่ง และในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้นด้วย เพื่อจัดตั้งตำบลที่เป็นชุมชนขนาดใหญ่ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรณินิติบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง โดยมีกำหนดเป็นประธานนับว่าเป็นการจัดตั้งองค์กรณินิติบุคคลในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติประชาธิปไตยทั้งประเทศขึ้นเป็นครั้งแรก

องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้สรุปเกี่ยวกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ว่า การบริหารและการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประสบปัญหาความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ หลายประการ ทั้งในรายได้และบุคลากร เนื่องจากท้องถิ่นไม่มีฐานะภาษีและเก็บภาษีบำรุงท้องที่ได้น้อย อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่ มีขีดความสามารถในการบริหารงานจำกัด เช่น จัดทำงบประมาณไม่เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงถูกยกเลิกในเวลาต่อมา โดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมาประเทศไทยก็ไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับตำบลจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2535 เมื่อรัฐบาลภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายด้านการเมืองการปกครองที่จะส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นระดับตำบลเป็นนิติบุคคล เพื่อให้มีความคล่องตัวและร่วมกันแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีคำสั่งที่ 802/2535 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2535 และคำสั่งที่ 816 / 2535 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2535 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อศึกษาปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นและในเวลาต่อมารัฐบาลได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 262 / 2535 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2535 คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำการศึกษาและพิจารณาปรับปรุงสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 พบว่า สภาตำบลได้จัดตั้งมาเป็นระยะเวลา 20 ปี

ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้ไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานะของสภาตำบลและการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบล” ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก (2 ธันวาคม 2537) โดยมีผลใช้บังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาพ้นกำหนดไปแล้ว 90 วัน ทำให้ในเวลาต่อมามีการยกเลิกสภาตำบล ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ทั้งหมดทั่วประเทศอีกครั้งหนึ่ง แต่ในบรรดาคณะกรรมการสภาตำบลที่มีอยู่ก่อนกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 และให้กระทรวงมหาดไทยยกฐานะสภาตำบลดังกล่าวขึ้นเป็นสภาตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล กรณีสภาตำบลใดที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี ก่อนวันที่พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษาเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท กระทรวงมหาดไทยจะทำการยกฐานะสภาตำบลนั้นขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ดังนั้นจึงได้ยกฐานะสภาตำบล 617 แห่ง ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นระดับล่างสุด และถ้าสภาตำบลใดมีรายได้เข้าเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ตามมาตรา 40 ก็จะต้องยกฐานะสภาตำบลนั้น ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะทำให้สภาตำบลมีจำนวนลดลงทุกปี

พ.ศ. 2537 - 2545 รัฐบาลชุดเดิมที่มี นายชวน หลีกภัย เป็น นายกรัฐมนตรี ได้เสนอออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ทำให้สภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและหากสภาตำบลใดรายได้เฉลี่ย 3 ปีย้อนหลังตั้งแต่ 150,000 บาท ขึ้นไป ก็ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยมีพื้นที่เช่นเดียวกับพื้นที่ของตำบลตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องถิ่นแต่ไม่รวมพื้นที่ในเขต

เทศบาล สุขาภิบาลและเมืองพัทยา (แต่ทับซ้อนกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ได้)

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้วิวัฒนาการเรื่อยมาตั้งแต่อดีตถึง
ปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537 และแก้ไข
เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล
ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล

2. รูปแบบโครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
กำหนดรูปแบบโครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 3 องค์กร
คือ

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิก 2 ประเภท คือ
 - 1.1 สมาชิกที่มาจากราษฎรเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน
 - 1.2 สมาชิกที่เป็นโดยตำแหน่ง คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำ
ตำบลทุกคนในเขตตำบล
2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิก
3 ประเภท
 - 2.1 กำนันเป็นกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง
 - 2.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน
 - 2.3 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ราษฎรเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน
 โดยบทเฉพาะกาลของ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
2537 กำหนดว่าในวาระเริ่มแรกเป็นเวลา 4 ปี นับแต่วันที่กฎหมายนั้นมีผลบังคับใช้ให้
กำนันเป็นประธานกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง

3. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กำหนดให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยปฏิบัติงาน
ภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ โดยให้มีการจัด
องค์กรย่อยบริหารงานภายใน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานส่วนตำบล
กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วน

ตำบล การจัดขนาดยึดถือ จำนวนประชากร ปริมาณงาน รายได้เฉลี่ยต่อปีที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำได้เป็นเกณฑ์ ทั้งนี้ไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การภายในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับขนาดใหญ่และขนาดกลาง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนบริหารงานทั่วไป ส่วนการคลัง ส่วนโยธาและส่วนสาธารณสุข และชั้น 4 - 5 มีเฉพาะ 3 ส่วน (ไม่มีส่วนสาธารณสุข) ทั้งนี้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกขนาดมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล) เป็นหัวหน้าและกรณีมีความจำเป็นสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำเพื่อช่วยงาน ได้ตั้งแต่ 1 - 24 คน ตามลัดส่วนรายได้

ต่อมาได้มีการเสนอแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเรื่อยมาจนถึงฉบับ 5 พ.ศ. 2546 โดยแก้ไขโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียใหม่ คือ

3.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 2 คน (กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใด ประกอบด้วย หมู่บ้าน ให้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และกรณี ที่มี 2 หมู่บ้าน ให้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน) กรณีดังกล่าวนี้จะไม่มีการเลือกตั้งเป็นโดยตำแหน่งอีกต่อไป พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ให้อำนาจนายอำเภอแต่งตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นประธานสภา รองประธานสภาอีกคนหนึ่งและเลขาธิการอีกคนหนึ่ง ประธานรองประธานองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันที่ได้เลือกเป็นประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 แต่เดิมคณะกรรมการบริหารนั้นให้เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการบริหาร และเลือกสมาชิกอีก 2 คน เป็นกรรมการบริหารเปลี่ยนมาเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือพนักงานส่วนตำบลช่วยบริหารราชการ

หน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้

1. สภากองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนา ตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นหน่วยปฏิบัติงานมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ เป็นผู้รับนโยบายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาปฏิบัติโดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้าสายบังคับบัญชาส่วนตำบลอื่น ๆ ทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการส่วนตำบลรวมทั้งมีอำนาจในการดำเนินการลงโทษทางวินัยด้วย

ปัจจุบันได้มีการจัดแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เป็น 3 ประเภท คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 67)
 - 1.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
 - 1.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 1.3 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - 1.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 1.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 1.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 1.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
2. องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)
 - 2.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 - 2.2 ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 2.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - 2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
 - 2.5 ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 - 2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - 2.7 บำรุงส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

2.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติ
ของแผ่นดิน

2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

2.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

2.12 การท่องเที่ยว

2.13 การผังเมือง

องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการ
สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ
วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมกีฬา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

ของประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ของบ้านเมือง

18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ

การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง
26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน

การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อให้บังคับในตำบล ได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีนี้ จะกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับปรับฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้ กำหนดโทษปรับเกินห้าร้อยบาท

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจกรรมนอกเขตขององค์การบริหารส่วน ตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด

หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวข้องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนเอง

การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากจะกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงแล้วยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่าอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การแก้ไข ปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล โดยมีขอบเขตตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

จังหวัดสกลนคร

อำเภอเมืองสกลนครตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพรรณานิคม อำเภอนาหว้า (จังหวัดนครพนม) และอำเภอกุสุมาลย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอโพนนาแก้วและอำเภอโคกศรีสุพรรณ

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเต่างอยและอำเภอภูพาน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกุดบากและอำเภอพรรณานิคม

อำเภอเมืองสกลนคร มีพื้นที่ 1,023.4 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 194,035 คน มีความหนาแน่น 189.59 คน/ตารางกิโลเมตร

1. การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเมืองสกลนครแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 16 ตำบล 169 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลธาตุเชิงชุม (เขตเทศบาลนครสกลนคร)
2. ตำบลขมิ้น 13 หมู่บ้าน
3. ตำบลจิวค้อน 16 หมู่บ้าน
4. ตำบลโนนหอม 11 หมู่บ้าน
5. ตำบลเชียงเครือ 17 หมู่บ้าน
6. ตำบลท่าแร่ 8 หมู่บ้าน
7. ตำบลม่วงลาย 8 หมู่บ้าน
8. ตำบลดงชน 10 หมู่บ้าน
9. ตำบลห้วยยาง 16 หมู่บ้าน
10. ตำบลพังขว้าง 14 หมู่บ้าน
11. ตำบลดงมะไฟ 11 หมู่บ้าน
12. ตำบลธาตุนาเวง 5 หมู่บ้าน
13. ตำบลเหล่าปอแดง 12 หมู่บ้าน
14. ตำบลหนองลาด 10 หมู่บ้าน
15. ตำบลฮางโฮง 11 หมู่บ้าน
16. ตำบลโคกก่อง 8 หมู่บ้าน

2. การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอเมืองสกลนครประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 17 แห่ง ได้แก่ โดยแยกเป็นเทศบาลนคร 1 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลนครสกลนคร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธาตุเชิงชุมทั้งตำบล
เทศบาลตำบล 9 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลดงมะไฟ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลขมิ้น
2. เทศบาลตำบลท่าแร่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าแร่
3. เทศบาลตำบลธาตุนาเวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธาตุนาเวงทั้งตำบล
4. เทศบาลตำบลเชียงเครือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงเครือทั้งตำบล
5. เทศบาลตำบลจิวค้อน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจิวค้อนทั้งตำบล
6. เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหล่าปอแดง
ทั้งตำบล
7. เทศบาลตำบลหนองลาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองลาดทั้งตำบล

8. เทศบาลตำบลฮางโฮง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลฮางโฮงทั้งตำบล

9. เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าแร่

(เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลท่าแร่)

องค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ได้แก่

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขมิ้น

(เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลดงมะไฟ)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนหอม
ทั้งตำบล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลม่วงลาย
ทั้งตำบล

4. องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงชนทั้งตำบล

5. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยยาง
ทั้งตำบล

6. องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพังขว้าง
ทั้งตำบล

7. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงมะไฟ
ทั้งตำบล

8. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกก่อง
ทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา และสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

กษมา ทองชลธิ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนราชินีบน จากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 155 คน ผลการวิจัยพบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมยังร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตุลยา เจริญทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความเครียดในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 384 คน ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มาร์ณชศวีร์ ลิมาภรณ์วณิชย์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงานและด้านระบบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรที่สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ เชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ

อาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พราว ศาลิคุปต (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยอากาศโยธิน ทำวิจัยประชากรจำนวน 165 นาย เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถามและการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการแผนก และสถานภาพ

สมรรถที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ค่าSig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.846 0.850 0.294 0.060 0.133 และ 0.698 ตามลำดับส่วนระดับชั้นยศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันค่าSig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.016 และ 0.041 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน (Richard E. Walton, 1973) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 3.30 3.16 3.28 3.41 3.44 และ 3.36 ตามลำดับ ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, บทความ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ทำศึกษาประชากรจำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน (MS - QWL) พบว่าสภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และเมื่อการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.696$) และปัจจัยด้านความมั่นคงชีวิตสามารถ

ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบ
คะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.407

ณัฐชัย มีชั้นช่วง (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิต คุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการ
นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
1) ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 2) อิทธิพลของ
คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 3) เปรียบเทียบระหว่าง
อิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ
นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จำนวน 256 คน วิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยการแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการนายทหาร
ชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิต
สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหาร
ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ
28.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิต
ในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 30.7
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์การ สูงกว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหาร
ปืนใหญ่ที่ 3

ธนัชฐา ส่งทวน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส หน่วยงาน ตำแหน่ง รายได้ และอายุการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พิสมัย ไกรตงพลอง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า บุคลากรโดยรวม และจำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ส่วนใหญ่เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกัน เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ขวัญนภา เถาว์วัลย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงิน และบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายงบประมาณการเงิน และบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเพศ

สุนทร นามโคตรศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม

ข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย t - test F-test ชนิด One-Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรุณญา ไชยศร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพัน ต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชปีการศึกษา 2554 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าคะแนนเชื่อมั่นระหว่าง 0.798 ถึง 0.946 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูมีบุคลิกภาพโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลิกภาพแบบห้วนไหว อยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอมและมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว แสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม มีจิตสำนึก บรรยากาศของ องค์การและความผูกพันต่อองค์การร่วมกันมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.629$)

ธมนวรรณ วันทานุ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ 2) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับสูง 2) ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามระหว่างกัน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน

จิตติ กิตติเลิศไพศาล (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของ ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา เทศบาลนคร และเทศบาลเมืองในประเทศไทย การศึกษาครั้งนี้ เพื่อต้องการ ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา เทศบาลนคร และเทศบาลเมืองในประเทศไทย โดยทำการศึกษาจากบุคลากร เทศบาลนคร และเทศบาลเมืองในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมา 836 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.2 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปนัดดา ศิริรินทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับระดับความผูกพันดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความร่วมมือ 2) เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกันส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานที่ต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ณรงค์ทัต ทองสุข (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 12 คน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 12 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุช่วง 31 - 45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งระดับ 1 และระดับ 7 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เริ่มจาก ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

ทิพย์สุคนธ์ จงรัช กัลาหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวิลาช (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา (1) ระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ (3) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่ง จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย $df=67$, $p - value=0.121$, $GFI=0.962$, $RMSEA=0.027$ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนาวุธ พันธุ์ทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ค่า t - test ค่า F - test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regressions Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในภาพรวม และรายด้าน พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้คือ ประสิทธิภาพการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะส่วนตัวของบุคคล และต่ำสุดคือ ลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรรองต่อการบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม และรายด้าน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้คือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การพนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และต่ำสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรรองต่อการบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทของบุคลากร รายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากองค์การ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานโดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรรองต่อการบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

เอกธวัช สุทธิรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐมและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

คือ พนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 36 – 45 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีอายุราชการ 5 – 10 ปี ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ สำหรับด้านที่มีความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามลำดับ

อนันต์ แม่กอง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ 20 – 60 ปี ประกอบด้วยข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมจำนวนทั้งสิ้น 170 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ทั้งฉบับเท่ากับ 0.863 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้าน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ โดยภาพรวมพบว่า 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง 2) บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุระหว่าง

31 - 40 ปี และอายุระหว่าง 20 - 31 ปี 3) บุคลากรที่มีสถานะสมรสมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสดและสถานะหม้ายหรือแยกกันอยู่ 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 5) บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี และ บุคลากรที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี 6) บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท 7) บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

รัตนภรณ์ บุญมี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำนวน 90 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ t - Test และ One - way ANOVA พบผลการวิจัยดังนี้ 1) ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ดังนี้ควรเปิด

โอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันตลอดจนควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Moorman (1991, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในองค์การ 2 แห่ง ใน Midwestern ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อทดสอบว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานหรือไม่ และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และได้เสนอว่า บุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เนื่องจากตนเองรับรู้ว่าองค์การมีความยุติธรรมทั้งในการแบ่งปันผลตอบแทนและในกระบวนการขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การถึง 4 องค์ประกอบจาก 5 องค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบด้านความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การสูงที่สุด โดยพนักงานที่เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมดูเหมือนว่าจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าพนักงานที่ไม่เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมประเด็นหลักในการศึกษาวิจัย คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานขึ้นอยู่กับกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การ Moorman สรุปว่า หากผู้บังคับบัญชาต้องการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้บังคับบัญชาควรแสวงหาวิธีการที่จะส่งเสริมความยุติธรรมให้เกิดขึ้นภายในความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับพนักงาน การศึกษาวิจัยต่อมาในภายหลังได้สนับสนุนข้อสรุปเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์การ องค์การที่พนักงานรับรู้ว่าเป็นองค์การที่มีความยุติธรรมและตระหนักถึงพฤติกรรมที่องค์การต้องการในตัวพนักงานจะสามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการที่พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี

Niehoff and Moorman (1993, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความยุติธรรมในองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างวิธีการติดตามสังเกตของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษากับพนักงานและผู้จัดการทั่วไปของบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการบริหารโรงพยาบาลนอร์ 11 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Munene (1995 cited in Spector, 2003) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในประเทศไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ and Ryan (1995, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำการตรวจสอบตัวพยากรณ์ในด้านทัศนคติและด้านอารมณ์ของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งใช้การวิเคราะห์อภิมาน (Meta - Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัย จำนวน 55 ชิ้น ที่มีข้อสรุปเกี่ยวกับทัศนคติต่องานว่า เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับเดียวกับความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การด้านผลประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Allen and Meyer (1996, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การด้านผลประโยชน์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Schappe (1998, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยศึกษากับพนักงานบริษัทประกันภัย Mid - Atlantic จำนวน 130 คน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานได้ถูกศึกษาพร้อมกัน มีเพียงความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Lam, Hui and Law (1999, Abstract อ้างถึงใน Muchinsky, 2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : การเปรียบเทียบมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยศึกษากับพนักงานใน 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ฮองกง และญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในประเทศฮ่องกงและญี่ปุ่นนั้น พนักงานได้ให้ความสำคัญกับบางแง่มุมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่องค์การคาดหวังและให้ความหมายเป็นส่วนหนึ่งของงานมากกว่าพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลีย โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และถูกพิจารณาว่าเป็นมิติหนึ่งของการแลกเปลี่ยนทางสังคมนระหว่างพนักงานกับองค์การ

Podsakoff et al. (2000, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อตรวจสอบวิพากษ์ทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ รวมทั้งเสนอคำแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคต ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta – Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ผ่านมา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ถูกศึกษามากที่สุดในฐานะที่เป็นปัจจัยเหตุของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Cohen – Charash and Spector (2001, Abstract) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta – Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การจำนวน 190 ชิ้น มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64,757 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Colquitt et al. (2001, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องความยุติธรรมในสหัฐวรรษ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta – Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การย้อนหลังไป 25 ปี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

LePine, Erez and Johnson (2002, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องธรรมชาติและองค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อตรวจสอบวิพากษ์งานวิจัย ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta – Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ผ่านมาผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

William, Pitre and Zainuba (2002, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความยุติธรรมในองค์การและความตั้งใจที่จะแสดงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาทั้งพนักงานในหลายอุตสาหกรรม องค์การ และตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Tepper and Taylor (2003, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การของ

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับทหารกองรักษาการณ์และผู้บังคับบัญชาจำนวน 373 นายผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Rossmiller (1992, Abstract อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, หน้า 15) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 8 ท่าน เพื่อหาและอธิบายถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างไรและพบว่า อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลทางบวกกับครู ในแง่ของการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของครู รวมทั้ง มีผลกระทบเชิงบวกต่อความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์การใช้ทักษะและความรู้ และสภาพการเรียนรู้การสอน

Otto (1994, Abstract อ้างถึงใน วิไลพร คัมภีร์รักษ์, 2542, หน้า 39 - 40) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในรัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง และทำแบบทดสอบวัดความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความจงรักภักดี ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนของผู้ใต้บังคับบัญชา

Kells (1996, Abstract อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, หน้า 15) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลป์ประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควร อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัย เห็นว่า สำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจถึงการรับรู้ว่าคุณภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไรและอีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับผู้บริหาร

วิทยาลัย และได้นำผลมาเปรียบเทียบ เพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่องาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่คณาจารย์ประสงค์จะได้รับส่วนมาก เป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์การ ในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้ รู้สึกว่าสภาพการทำงานของเขาสัมพันธ์กับระดับชั้นทางการ บริหารในองค์การ ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความรู้สึกของฝ่ายบริหาร และยังพบว่า พื้นฐานทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวมีผล น้อยมาก และไม่สม่ำเสมอต่อทำที่ของคณาจารย์ รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติจะเป็น ตัวแปรที่สำคัญที่กำหนดทำที่และความประพฤติของคณาจารย์

Duncan (2003, Abstract อ้างถึงใน ญัญญา บัวหลวง, 2551) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของ พนักงานในองค์การในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและ การตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศ เดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงาน และโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

Louis, Kathryn และ Kate (2003 อ้างถึงใน ญัญญา บัวหลวง, 2551) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า แหล่งของความพึงพอใจ แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อิสระในการทำงานและ การเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน ความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและ งาน นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัว ข้อตกลง ขององค์การที่มีให้กับพนักงาน และแหล่งความเครียด แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน กฎระเบียบ ความสัมพันธ์กับคนอื่น ที่จอดรถและการเดินทางไปมา ระหว่างบ้านกับสำนักงาน และเรื่องส่วนตัวในครอบครัว

M Sheik Mohamed (2012) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษากับบุคลากรองค์การสื่อสารโทรคมนาคม เมืองติรุจอร์ปัลลิ ประเทศอินเดีย จำนวน 400

คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลที่สำคัญ ของการการพัฒนา และทดสอบรูปแบบโครงสร้างการเชื่อมโยงความมุ่งมั่นอารมณ์ ความต่อเนื่องและความ มุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์เส้นทาง PLS เปิดเผยว่าความมุ่งมั่น ของกฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่องมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่อารมณ์ความมุ่งมั่นไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Jun – Yen Wu (2016, Abstract) ได้ทำการศึกษา การสำรวจของสื่อกลาง รุนระหว่างภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ : ความสำคัญของความภาคภูมิใจแห่งตนเองในองค์การ ของอุตสาหกรรมบริการ ในประเทศไต้หวัน จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเนื้อหาของ การสร้างของ "ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ" ที่จะระบุบทบาทของตนเองในการบริหารจัดการ องค์การและการสำรวจความน่าเชื่อถือของกลไกใกล้เคียงมีแนวโน้มในการสร้างนี้ กระบวนการของการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก องค์การ ผ่านการใกล้เคียงขององค์การตามความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะทำการศึกษา ในอุตสาหกรรมบริการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นธุรกิจค้าปลีกอุตสาหกรรม การบริการ ในประเทศไต้หวัน จำนวน 239 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าการใกล้เคียง โดยความภาคภูมิใจในตนเองในองค์การ จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ

ผลการวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่าการตรวจสอบคนกลางผ่านที่ต่าง ๆ พฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจะคุ้มค่าอย่างไร ก็ตามการศึกษานี้มีบางส่วนข้อ จำกัด ของการแสดงที่ถูกวัดโดยรายงานของตัวเอง อาจจะขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการวิจัย

โดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอาจรวมถึง พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การ ยังเป็น ปัจจัยที่สำคัญของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และเป้าหมายขององค์การ หรือคุณสมบัติ

ที่บ่งชี้จุดแข็งที่บุคลากรปรารถนาจะอยู่ร่วมกันกับองค์กร เนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างมี
ข้อผูกพันต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยองค์กรและ
บุคลากรจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ขณะเดียวกันความผูกพันภายใน
องค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตนของคนในองค์กร ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1988, pp. 157 –
164) แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton
(1973, pp. 11 – 21, อ้างถึงในเจษฎา ธรรมชันทิพงศ์, 2544, หน้า 20) และแนวความคิด
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46 – 75) มาประยุกต์เพื่อกำหนด
เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี