บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. บริบทของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นตรงต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สถานศึกษาเป็นองค์การของกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบด้วยมนุษย์ซึ่งมีวิธีคิดวิธีปฏิสัมพันธ์ การดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันจึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัจจุบันเริ่มเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งเพื่อเป็นปัจจัยผลักดันไปสู่การพัฒนาองค์การ ต้องเข้าใจว่าทุกองค์การไม่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมที่เหมือนกัน ดังนั้นการลอกเลียนแบบเรื่องวัฒนธรรมองค์การไม่ได้แสดงว่าจะทำให้องค์การพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ แต่การนำวัฒนธรรมองค์การมาประยุกต์ใช้ตามแนวคิดเชิงพฤติกรรม ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ขององค์การที่ประสบผลสำเร็จมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับพฤติกรรมธรรมชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขององค์การที่บริหารอยู่ต้องพัฒนาให้เกิดความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียม และประเพณี ปฏิบัติที่มีความเหมาะสมลงตัวกับคุณสมบัติและลักษณะสำคัญของตัวเอง จึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีการเจริญเติบโตมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวให้สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้องค์การต่าง ๆ ไม่ว่ารัฐบาล เอกชน รัฐวิสาหกิจ เกิดการแข่งขันกันอย่างรวดเร็วส่งผลให้หลายองค์การเกิดการตื่นตัว และหากลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาองค์การเพื่อให้อยู่รอด และมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การสรุปได้ดังนี้

Schein (2004, P. 16 อ้างถึงในรัตนาภรณ์ ฤทธิ์รงค์, 2557, หน้า 15) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผนของฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้การแก้ไขปัญหาของการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในองค์กร จนสามารถดำเนินไปได้อย่างดีและได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น

Robbins (2005, P. 12 อ้างถึงในรัตนาภรณ์ ฤทธิรงค์, 2557, หน้า 15) ได้กล่าวเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นระบบของความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์การทำให้มีความแตกต่างจากองค์การอื่น ระบบของความหมายร่วมนี้จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์การ

นันทิยา น้อยจันทร์ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่าเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่มีองค์ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ค่านิยม อุดมการณ์ ความเชื่อ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์การ

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2550, หน้า 8) วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางของระเบียบและแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่เกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกร่วมรับรู้และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดจนเปลี่ยนเป็นความเคยชินของสมาชิกอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์การในที่สุดค่านิยมหลักขององค์การมักจะเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรมที่แสดงถึงคุณค่าและพลังที่ยิ่งใหญ่เมื่อแปรเปลี่ยน เป็นวิธีปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 12) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ การสร้างค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่อยู่ในองค์การที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษขององค์การ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างมาก

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 10) วัฒนธรรมองค์การเป็นความคิดความเชื่อที่คนในกลุ่มมีส่วนร่วมกันเรียกรวม ๆ กันว่าเป็นคติฐานนิยม ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาของกลุ่มคนเหล่านี้ อันเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลังความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึงการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองในทางที่ดี มีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานที่มุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเช่นนี้ย่อมให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้น องค์การจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกันและเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยมความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวังและสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกัน

จากความหมายทั้งหมดข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ และกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์การมักเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

Cooke and Lafferty (1989, P. 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์การในรุ่นต่อไป วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) มีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานที่ดี บุคลากรทำงานด้วยหลักการและเหตุผลมีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

1.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ มุ่งเน้นความต้องการตามที่บุคลากรคาดหวัง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

1.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ

1.4 มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Afflictive dimension) คือ องค์การที่บุคลากรมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและ

เน้นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive defensive styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งความต้องการความมั่นคง ยึดกฎระเบียบข้อบังคับพึ่งพาและคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติมุ่งเห็นพ้องด้วย (Approval dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และการเห็นด้วยกับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงานว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

2.2 มิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์ (Conventional dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะอนุรักษ์นิยม แบบแผนการปฏิบัติงานจึงเป็นระบบราชการบุคลากรทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติทำตามกฎระเบียบที่วางเอาไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 มิติมุ่งการพึ่งพา (Dependent dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกโดยยึดถือตามสายงานการบังคับบัญชา และศูนย์รวมการบริหารจัดการบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่มและเป็นผู้ตามที่ดี

2.4 มิติมุ่งการหลีกเลี่ยง (Avoidance dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จก็จะไม่ได้รับรางวัล บุคลากรจึงหลีกเลี่ยงการตัดสินใจแต่เลือกปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/ defensive styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะมุ่งเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากรมีผู้นำที่มุ่งเน้นงาน บุคลากรจะมีลักษณะชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

3.1 มิติมุ่งเห็นตรงกันข้าม (Oppositional dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก เน้นการเจรจาต่อรองและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทำให้ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าและบุคลากรจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 มิติมุ่งใช้อำนาจ (Power dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง บุคลากรชอบการควบคุมคนอื่น และมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.3 มิติมุ่งการแข่งขัน (Competitive dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการแข่งขันโดยมีการแพ้ ชนะเกิดขึ้น บุคลากรชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน

3.4 มิติมุ่งความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ บุคลากรทำงานหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่บรรลุเป้าหมายขององค์การน้อย Parker (2000, P. 12) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผนของการกระทำทั้งที่โดยตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การภายใต้ความเชื่อ ค่านิยมบรรทัดฐานและภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากในอดีต Schein (1992, P. 8) ให้ความหมายว่า องค์การ เป็นแบบแผน วิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวม เป็นการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มสมาชิกในองค์การในการจัดการกับปัญหาทั้งภายนอกและภายในองค์การ จนวิธีการปฏิบัตินั้นถือเป็นแบบแผน ค่านิยมถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติต่อไป

สรุป วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยมโดยมุ่งให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ บุคลากรทำงานด้วยหลักการเหตุผล มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมีพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

Deal and Kennedy (1982, P. 22 อ้างถึงในกริช สืบสนธิ์, 2535, หน้า 112–113) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. ค่านิยม (Values) เป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรแสดงออก และการปฏิบัติประจำวันแก่บุคลากรในองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งหมด

2. วีรบุรุษ (Heroes) เป็นผู้นำภายในองค์การในการกำหนดพฤติกรรมและเป็นผู้สะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตาม

3. พิธีการและพิธีกรรม (Rites and rituals) เป็นระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ในแต่ละองค์การ ซึ่งแสดงให้บุคลากรในองค์การเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง

4. องค์ประกอบของวัฒนธรรม (Elements of culture) เป็นตัวกำหนดว่าความสำเร็จขององค์การ โดยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ

5. เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Culture network) เป็นช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ที่มีความสำคัญระหว่างรุ่นของบุคลากรที่ต่อเนื่องกันภายในองค์การ Dubrin (2002, P. 29) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นพลังธรรมชาติที่เป็นอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่านิยม (Values) เป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแนวทางพฤติกรรมพื้นฐานการทำงานของบุคลากรในแต่ละวัน

2. เรื่องราวองค์การที่เป็นวิธีการพื้นฐาน (Organization stories that have underlying meaning) ซึ่งเป็นแรงเสริมที่สำคัญต่อความคิดของการบริหารระดับสูง

3. ความคิดความเชื่อ (Myths) เป็นเรื่องราวที่มีลักษณะเป็นละครหรือจินตนาการที่เกี่ยวกับความเป็นมาขององค์การ

4. ระดับความมั่นคง (Degree of stability) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง พิจารณาจากทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงต่อการยอมรับนวัตกรรมและระดับความมั่นคง

5. การจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล (Resource allocations and rewards) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ การลงทุนทรัพยากรเป็นการแสดงค่านิยมที่มีความมั่นคง

6. พิธีการและพิธีกรรมทางศาสนา (Rites and rituals) วัฒนธรรมองค์การที่มั่นคงจะมีการสร้างขนบธรรมเนียมประเพณี หรือพิธีการ พิธีกรรมทางศาสนา

7. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of ownership) เป็นการสร้างวัฒนธรรมความเป็นเจ้าของในองค์การ เป็นการเพิ่มความจงรักภักดี ความพยายามและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. ลักษณะจิตวิญญาณและลัทธิความเชื่อขององค์การ (Corporate spiritualism and organization spirituality) เป็นความเชื่อที่นอกเหนือจากขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนาการบริหารเน้นการดูแลบุคลากรให้เกิดความสุข ซึ่งทำให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายในการทำงานจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งของบุคคลที่ปรารถนาจะอยู่ในองค์การ (จารุวรรณ ประดา และยุพิน อังสุโรจน์, 2547, หน้า 32) โดยพิจารณา มิติมุ่งความสำเร็จที่บุคลากรทำงานด้วยหลักการ และเหตุผลมีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มิติมุ่งสัจการแห่งตนมุ่งเน้นความต้องการตามที่บุคลากรคาดหวัง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน ที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางและมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและเน้นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมที่ให้ประสิทธิผลกับองค์การ เป็นแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การพยาบาลในปัจจุบัน เนื่องจากให้ความสำคัญกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและองค์การมีความเต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดคุณภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกในองค์การให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมและปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนาและพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุดซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Hellriged et al., 1995, P. 85) สามารถพยากรณ์อัตราการลาออกของบุคลากร (Stinglhaber, Bentein, and Vendenberghe, 2002, P. 32) วัฒนธรรมองค์การจึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์การโดยวัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลขององค์การสูงสุด (จารุวรรณ ประดา, 2545, หน้า 21; Ingersoll et al., 2000, P. 26) มีส่วนสำคัญในการสร้างค่านิยมการทำงาน

ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขผูกพันกับสมาชิกและองค์การ (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์, 2539, หน้า 53) วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคคลในองค์การซึ่งบุคคลที่ปรารถนาจะอยู่ในองค์การมักขึ้นอยู่กับการพิจารณาถึงความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การกับค่านิยมของตนเองซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (จารุวรรณ ประดา และยุพิน อังสุโรจน์, 2547) จากผลการวิจัยของ จารุวรรณ ประดา และยุพิน อังสุโรจน์ (2547, หน้า 27) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช และผลการวิจัยของ Ingersoll et al. (2000, Abstract) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ต่างก็พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

วัฒนธรรมขององค์การ ที่นำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P. 35 อ้างถึงในชาญณรงค์ เศวตาภรณ์, 2553, หน้า 16) ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 รูปแบบ คือ

1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง วัฒนธรรมที่มีลักษณะองค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณการให้แก่บุคลากรในทุกระดับบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการ ปฏิบัติมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของ สมาชิกเป็นแบบแผนหลักองค์การใช้ในการขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง

1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง วัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูง มีการประสานงานที่ดี และมีการบูรณาการที่ดี ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนะที่แตกต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูง

1.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การปรับตัวขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้บริการ การเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถและ

มีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง วัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคต เมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงานอันเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ได้ทำให้เกิดระบบ วิธีการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงานแบบใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบาก ภาวะอันตรายต่อผู้ทำงานและครอบครัว ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้น มีข้อแตกต่างกันไปสุดแล้วแต่ว่าสังคมจะมองว่าสิ่งใดเป็นปัญหา ด้วยเหตุนี้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง และนับว่าเป็นเรื่องที่แต่ละสังคมของประเทศอุตสาหกรรมจะพิจารณาว่าจะใช้วิธีการอย่างไร ดังนั้น ในการให้คำนิยามหรือการให้ความหมาย จึงมีความแตกต่างกันไปตามสภาพภูมิประเทศ วัฒนธรรมระบบเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970–1979 นั้นได้เกิดจากสถานการณ์ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรต่อกันและเป็นปรปักษ์ต่อกันซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมว่ามีสิ่งใดเงื่อนไขใดเป็นปัญหาประเทศต่าง ๆ ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านการเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนในอเมริกาบ่อยครั้งที่ได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lehrer, 1982, P. 327)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำหรับแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ได้พยายามศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์การจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้เริ่มขึ้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกาและมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์การประการแรกพนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีตและมีวิธีการทำงานต่างจากพนักงานในอดีต พนักงานต้องการตอบสนองความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการในสิ่งที่มากกว่าเงินเดือน และค่าตอบแทนประการที่สองสัญญาทางจิตใจ (Psychological contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์การดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของลูกจ้างพนักงาน และฝ่ายบริหารซึ่งแสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตดูจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นการที่ลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่อย่างเดียวดูจะไม่เพียงพอแล้ว เพราะองค์การต้องการลูกจ้างที่มีแรงจูงใจสูง และสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคนิคใหม่ ๆ ที่มีอยู่ได้สิ่งที่ท้าทายฝ่ายบริหาร คือ การจูงใจลูกจ้างด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล โดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนักแม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าของตนเวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายบริหารที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักทฤษฎีได้ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับ แนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ตามจากการศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งนักวิชาการชาวต่างประเทศ และในประเทศ ดังเช่น Huse and Cummings, (1985, pp. 198–200) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การสืบเนื่องมาจากการความผาสุก (well–being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ

ในงานนั้น ๆ และยังได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Schermerhom, et al. (1991, P. 31) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกุญแจที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของ ประสบการณ์มนุษย์ในองค์การ เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์งาน และองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่จะต้อง ดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ หรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากัน

Knox and Irving (1997, P. 32) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความสุข รู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีความผูกพันกับงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การรวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การ

ในส่วนแนวคิดของ Stephen (1991, pp. 670–671) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งองค์การจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้าง โดยการพัฒนาวิธีการทำงานและยินยอมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการออกแบบชีวิตการทำงานของพวกเขาเองและแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีความหมายครอบคลุมไปถึงวิธีการจัดการในชีวิตการทำงานอีกด้วย โดยได้แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) เป็นงานที่บุคคลได้พัฒนาความสามารถของตนเอง 4) บุคคลมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความมั่นคง 5) มีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทางสังคม 6) เคารพการคัดค้านและการปฏิบัติตามสิทธิของปัจเจกบุคคล 7) กฎของการทำงานจะต้องละเมิดเวลาว่างของบุคคล และความต้องการของครอบครัวให้น้อยที่สุด และ 8) พฤติกรรมองค์การจะต้องตอบสนอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ต่อสังคม

ในส่วนของนักวิชาการชาวไทย ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ในหลายลักษณะดังเช่นที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก1ของบุคลากรที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนอง ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกตามการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต โดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550, หน้า 5) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสความก้าวหน้า และมั่นคงในงานโอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับ พรรนิภา ม่วงคร้าม (2550, หน้า 6) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมนั้น ๆ หรือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และคำนึงถึงสุขภาพอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมนูญในองค์การ จังหวะชีวิตโดยส่วนรวมและการเกี่ยวพันกับสังคมโดยสอดคล้องกับ ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551, หน้า 8) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้จากค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระหว่างชีวิตและการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม ในส่วนของ แสง ไชยสุวรรณ (2551, หน้า 6) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานในองค์การที่ทำให้ชีวิตมีความสุขทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยวัดได้จากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสังคมเช่นเดียวกันกับแนวคิดของกาญจนา บุญเพิ่มวิทยา และคณะ (2552, หน้า 6) ได้เสนอความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีเกียรติ มีคุณค่า มีขวัญและกำลังใจภายในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม โดยประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและความภูมิใจในองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่าน กล่าวถึงองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

คิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550, หน้า 6) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ที่เพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และมีความยุติธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และนำความรู้ออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและประยะเวลาในการทำงานได้นานตามความต้องการของแต่ละบุคคล

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง โอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน และได้รับความเสมอภาคในความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สิทธิที่พึงได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หรือรางวัลด้วยความเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานในลักษณะที่มีปริมาณเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว เพื่อให้มีโอกาสได้พักผ่อนหรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชน หรือต่อสังคม เพื่อให้สังคมได้เห็นคุณค่าและมีความศรัทธา ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ

Walton (1973, pp. 12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. โอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการพัฒนาการทำงาน หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังว่าจะได้รับการเตรียมความรู้สำหรับงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การหรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคงหมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Opportunity to use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต การทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบของการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะของเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่าง ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และร่วมมือกันทำงาน ด้วยดี ซึ่งเป็นการทำงานเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวพิจารณาได้ ดังนี้

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

6.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบายเศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่อง ของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ Huse and Cummings (1985, pp. 198-199) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพนักงานมีโอกาสได้พัฒนา ความรู้ความสามารถของตนด้วยการฝึกอบรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานของพนักงานได้ด้วยความชำนาญจากงานที่ทำอยู่จนเกิดทักษะความชำนาญในการทำงานอย่างสูงและนำกลับไปพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) หมายถึง ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยพนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงานต่อการทำงานที่ปฏิบัติอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา ยอมรับข้อคิดเห็นของบุคลกร บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม ไม่ให้มีผลกระทบต่อครอบครัว เช่น การทำงานล่วงเวลามากเกินไปและมีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การทำงานนั้น ๆ ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์การ ชุมชนมีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพพนักงานโดยเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Bruce and Blackburn (1992, P. 35) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายความรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมี โอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างเท่าเทียมกัน 7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม และ 8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้างจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Huse and Cummings, (1985, pp. 198-199) เป็นแนวทางในการบ่งบอกและ เป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 โดยได้ ปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการต้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวและ 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Northcraft and Neale (1994, P. 42) ให้ความหมายว่า ความผูกพันหมายถึงความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แนบแน่น ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การหนึ่งส่วน

Eisenberger (1995, P. 56) กล่าวว่า ความผูกพันต่อหมายถึง ทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การผลที่ตามมาคือความอุตสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่ทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ

Steers (1995, P. 29) ให้ความหมายผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ

Luthans (1996, P. 45) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และมีความเจริญรุ่งเรือง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Cherrington (1996, P. 27) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการตีค่างานซึ่งแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์การมานาน ผู้ที่ระดับตำแหน่งสูงองค์การ ผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์การ

Streets, Porter and Bigley (1996, P. 87) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่ผูกพันกับงานที่ทำ (Job involvement) ความจงรักภักดี (Loyalty) และความไว้วางใจในคุณค่าขององค์การ (Belief in the value of the organization)

การศึกษาในเรื่อง ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” นักวิชาการและนักบริหารได้ให้แนวทางศึกษาได้มากมาย แต่สิ่งแรกที่ควรทำความเข้าใจเสียก่อนก็คือ ความหมายของคำว่า “ความผูกพันขององค์การ” (Organizational Commitment) ซึ่งในเรื่องนี้มีตำราบทความทางวิชาการในเรื่ององค์การและการบริหารตลอดจนหนังสือและบทความที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้นิยามแตกต่างกันไป เนื่องจากนักวิชาการทางของผู้ศึกษาเองแล้วอาจแบ่งนิยามความผูกพันต่อองค์การนี้ได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ตามแต่จะเน้นหนักไปในด้านใด คือ

1. นิยามที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์การ

นิยาม “ความผูกพันต่อองค์การ” ที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้น นักวิชาการทางด้านนี้ได้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีความแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้วก็เป็นไปได้ถึงผลที่ได้ ผลเสียที่จะเกิด หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป ตัวอย่างของนักวิชาการในกลุ่มนี้ เช่น

Kanter (1972, P. 76) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ในขณะที่ Buchanan ได้นิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออก

จากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน

2. ความใส่ใจกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกและ ผูกพันต่อองค์การ Salancik โดยเห็นว่า พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือต่ำกว่า

Richard M. Steers เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การได้ในลักษณะหนึ่ง

2. นิยามที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกองค์การ

นิยาม “ความผูกพันต่อองค์การ” ที่เน้นในรูปทัศนคติของสมาชิกองค์การนั้นเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มนักวิชาการที่สนับสนุนแนวคิดนี้จะมองเห็นความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะมี “ความปรารถนา” หรือ “ความต้องการ” ที่จะอยู่กับองค์การ เช่น นิยามของนักวิชาการต่อไปนี้

Mary E. Sheldon (1982, P. 63) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

ในขณะที่ Lyman Porter and F. J. Smith (1974, P. 55) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบ่งชี้

- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกองค์การนั้นต่อไป
- ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
- มีความเชื่ออย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Mowday et al., (1992, P. 27) ได้กล่าวไว้ถึงความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติว่ามี 3 ประการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้นเป็นเจตนาทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ คือบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

O'Reilly and Chatman, (1996, P. 493) ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การจากสมมติฐานที่มีความผูกพันแสดงทัศนคติต่อองค์การ และกลไกหลายอย่างที่ก่อให้เกิดทัศนคตินั้น ความผูกพันมีสามรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งเรียกว่า รูปแบบของการยอมตาม (Compliance) รูปแบบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) และรูปแบบของความเป็นสมาชิก (Internalization) รูปแบบของการยอมตามเกิดขึ้นเมื่อทัศนคติและ พฤติกรรมที่โต้ตอบเป็นไปเพื่อตอบแทนที่เฉพาะเจาะจงจากองค์การ เช่น รางวัล เป็นต้น รูปแบบของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับในอิทธิพลที่มีต่อการสร้างหรือ รักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ และรูปแบบของความเป็นสมาชิกเกิดขึ้นเมื่อผลของทัศนคติและพฤติกรรมที่บุคคลนั้นได้รับการจูงใจให้มีขึ้นไปกันได้กับค่านิยมของตน ดังที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, P. 42) เป็นหลักฐานแนวคิดและเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

Allen and Meyer, (1997, pp. 1-18) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 มิติที่แตกต่างกันตามรูปแบบความคิด (Mind-Sets) ที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านความมั่นคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เพิ่มเติมจากแนวคิดของเมาว์เดย์ และคณะเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้านการคงอยู่เท่านั้น นอกจากนี้ อัลเลน และเมเยอร์ ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยต่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การคงอยู่อย่างสูงเพราะเขามีความจำเป็น (Need) และสำหรับพนักงานที่มี

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงเพราะพวกเขารู้สึกว่าควร (Ought) จะทำเช่นนั้น (Allen and Meyer, 1997, P. 3) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจกับองค์การ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาออกไปจากองค์การซึ่งอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การเป็นความรู้สึกว่าการอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่เหมาะสมกระทำ

แนวคิดทฤษฎีของความผูกพันในองค์การ

Steers (1996, P. 2) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญต่อความผูกพันองค์การไว้3 ประการ คือ 1) ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ การทำงานในองค์การโอกาสในการประสบความสำเร็จการศึกษาความตึงเครียดจากบทบาทในการทำงาน 2) ลักษณะของงาน (Job characteristics) ได้แก่ ภาระงาน ความพึงพอใจในงาน ความท้าทายจากการทำงาน โอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลป้อนกลับที่ได้จากการทำงานและ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) ได้แก่ ความน่าเชื่อได้ขององค์การ ทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ และความสำคัญของพนักงานที่มีต่อองค์การ

Miner (1997, P. 32) ได้ศึกษารวบรวมแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของ มอว์เดย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers) และแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะแสดงออกถึงความผูกพันด้านทัศนคติที่มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ พยายามและทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์การ และพยายามรักษาสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ให้คงอยู่ 2) ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันที่มีต่อองค์การที่แสดงออก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทางพฤติกรรมต่อเนื่อง สม่ำเสมอในการทำงานในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน กับต้นทุนในการลงทุนลงแรงไป และเป็นการยากที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

Cherrington (1997, P. 55) ได้ศึกษาและสรุปลักษณะความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งเป็นกลุ่ม 2 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไมเนอร์ (Miner) คือ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือความผูกพันแบบคิดคำนวณ (Calculative commitment) เป็นความเต็มใจบุคคลที่จะทำงานกับองค์การเพราะผลตอบแทนทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตอน กล่าวคือ บุคคลจะมีความผูกพันต่อเนื่องเมื่อเชื่อมั่นว่าองค์การให้ผลตอบแทนมากกว่า สวัสดิการดีกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรภาพมากกว่าและลักษณะงานน่าสนใจกว่า 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หรือความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral commitment) คือการยอมรับของบุคคลที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ บุคคลจะมีความผูกพันด้านจริยธรรมกับองค์การเพิ่มขึ้น เมื่อรู้สึกว่าคุณค่าและเป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่วนกรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron) ให้แนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับที่มีบุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์การและ ให้ความสนใจในทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การและอยู่ทำงานในองค์การต่อไป 2) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามเป้าหมายขององค์การ 3) ความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นการยอมรับในข้อตกลงในการทำงานทุกอย่างเพื่อองค์การ

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า “Side bet theory” ของ Becker (1960) ที่กล่าวไว้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากว่าลาออกไปจากองค์การแล้วจะต้องสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า “Side bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลากำลังสติปัญญาที่เสียไปตลอดจนการเสียโอกาสบางอย่างไป ฉะนั้นการที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไหร่ก็เท่ากับการลงทุนนั้นได้สะสมเพิ่มพูนขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์การ เพราะหากตัดสินใจลาออกก็จะสูญเสียผลประโยชน์

ที่จะได้รับ Kanter (1972, P. 85) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เป็นความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อองค์การ เต็มใจที่จะอุทิศกายใจให้กับสังคมในองค์การ โดยการผูกพันตัวเองเข้ากับสัมพันธ์ภาพทางสังคม เมื่อสังคมในองค์การตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากการปฏิบัติขององค์การต่อบุคคลในองค์การ โดยแบ่งความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลในองค์การอุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และเสียสละเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่องตลอดไป

2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะรวมกลุ่ม (Cohesion commitment) เป็นความผูกพันทางสังคมในองค์การ จึงเกิดการกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่มจนทำให้ความยึดมั่นผูกพันในลักษณะนี้เพิ่มขึ้นได้

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในลักษณะการควบคุม Control commitment) เป็นลักษณะที่สมาชิกมีการผูกพันยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การ

Porter et al. (1974, P. 42) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ 3 ประการ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นเจตคติทางบวกที่มีต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวกต่อองค์การมีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ สนับสนุนเป้าหมายขององค์การพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนเองผูกพันอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แม้ไม่มีผลตอบแทนรวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ พร้อมที่จะบอกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Staw (1977, P. 24 อ้างถึงในSteers and Poter, 1983, P. 26) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะ คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านทัศนคติ (Atitudinal commitment) หมายถึง ความเห็นพ้องต้องกันของบุคคลกับองค์การ ความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์การมีทัศนคติต่อองค์การและมีความมุ่งหวังที่จะปฏิบัติงานเพื่อ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับองค์การ เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

Mowday, Streers, and Porter (1979, P. 225) กล่าวว่า แนวคิดในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์การ แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม เป็นการมองความยึดมั่นผูกพันในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การจะมีการแสดงออกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน เนื่องจากการพิจารณาถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์การและกลัวเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากที่ลงทุนทำงานในองค์การ

2. แนวคิดด้านเจตคติ เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การหรือรู้สึกยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การเพราะเขาเห็นด้วยหรือต้องการที่จะกระทำเช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการประเมินของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่ หรือความผูกพันที่สมาชิกขององค์การต้องปฏิบัติต่อองค์การ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน เพื่อองค์การโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากต้องออกจากองค์การจะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

Meyer, Allen, and Smith (1993, pp. 539-541) ได้จำแนกลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็นความรู้สึกผูกผันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกอารมณ์ (Want to) ทำให้เกิดความสามัคคีของกลุ่ม พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ด้วยกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นอารมณ์ที่บุคคลยึดติดกับองค์การ (Attachment to) เห็นพ้องต้องกันกับองค์การ (Identification with) และรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ (Involve in) เนื่องจากบุคคลมีเป้าหมายของตนสอดคล้องกับองค์การและมีความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีเมื่ออยู่ในองค์การ เป็นมุมมองด้านทัศนคติ

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) เป็นความต้องการเฉพาะของบุคคลที่ต้องการรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ เนื่องจากสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์การโดยไม่มีความรู้สึกชอบพอเข้ามาเกี่ยวข้อง (Need to) เป็นการมองว่าการที่คนต้องอยู่ในองค์การเป็นความจำเป็น มิฉะนั้นบุคคลจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่าง ที่ควรจะได้รับจากการลงทุนของตนเองเปรียบเทียบกับความสมดุลระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การเปรียบเทียบกับองค์การอื่น เป็นมุมมองด้านพฤติกรรม

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะต้องอยู่ในองค์การต่อไป (Ought to) เป็นความผูกผันที่เกิดจากการประเมินว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรจะกระทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นบรรทัดฐานเพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม สมาชิกเกิดความรู้สึกว่ามีพันธะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นมุมมองด้านบรรทัดฐานของสังคม

Brewer and Lock (1995, P. 38) กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความยึดมั่นในองค์การมีลักษณะ 7 ประการดังนี้

1. มีความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ หมายถึง การที่บุคคลยอมรับในค่านิยมขององค์การ เห็นว่าค่านิยมขององค์การนั้นเป็นสิ่งดี และมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. มีความไว้วางใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์การว่ามีความยุติธรรม และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์งานในองค์การ

3. แสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน และปกป้องค์การให้พ้นจากการถูกคุกคาม

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง บุคคลที่แสดงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

5. การรู้สึกเชิงบวกต่องาน หมายถึง บุคคลที่มีการรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความห่วงใยต่อองค์การ หมายถึง บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ

7. การรับรู้ถึงความยุติธรรมขององค์การ หมายถึง บุคคลที่มีการรับรู้ว่าการจัดการด้านการให้รางวัลสิ่งตอบแทนในองค์การมีความยุติธรรมจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญทางด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านสังคม (Staw, 1977, P. 24 ; Mowday, Streers, and Porter, 1979, P. 225 ; Allen and Meyer, 1990, pp. 1–18)

จากลักษณะแนวคิดดังกล่าว แนวคิดของ Meyer, Allen, and Smith (1993, pp. 539–541) ได้อธิบายความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสมกับบริบทของพยาบาลประจำการเนื่องจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สังคมผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Meyer, Allen, and Smith (1993, pp. 539-541) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การประเมินความผูกพันในองค์การ

Porter et al. (1974, P. 51) ได้สร้างแบบสอบถามที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมีชื่อเรียกว่า Organization Commitment Questionnaire (OCQ) เครื่องมือทั้งหมด มี 15 ข้อ คำถามแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มี 6 ข้อ

2. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมี 6 ข้อ

3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีทั้งหมด 3 ข้อ

ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะข้อคำถามมีทั้งข้อความเชิงรับ และเชิงปฏิเสธ อยู่ด้วยเพื่อลดความลำเอียงของการตอบ Mowday et al. (1979, P. 123) ได้นำเครื่องมือวัดคามผูกพันในองค์การ (OCQ) ไปทำการศึกษาใน 9 องค์การ ซึ่งมีหลากหลายอาชีพ มีการรายงานระดับความเที่ยงของแบบวัด (Internal consistency reliability) ได้เท่ากับ .82-.93 โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) เท่ากับ .90 และรายงานค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำ (Test-retest reliability) เท่ากับ .53 -.75 Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งที่เป็นทางบวก และที่เป็นข้อคำถามทางลบ มีค่าความเชื่อมั่น .87 โดยในด้านความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นการประเมินความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรมโดยเป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ แบบประมาณค่า 7 ระดับ

มีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ .75 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ

2.1 ความต้องการที่จะคงอยู่เนื่องจากว่าขาดทางเลือกแม้ว่าอาจไม่ต้องการที่จะอยู่อาจเนื่องจากภาระความรับผิดชอบด้านการเงิน หรือการต้องการการตอบแทนบางอย่างจากสิ่งที่ตนได้รับจากองค์การ

2.2 ความรู้สึกไม่มั่นคงหากว่ามีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพการทำงาน

2.3 ความรู้สึกว่าได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญาให้กับองค์การไว้หากต้องการออกจากองค์การเกิดความกลัวว่าจะสูญเสียบางอย่างไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากเกิดความไม่แน่ใจลังเลในการลาออก เนื่องจากกลัวว่า ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาจะผิดหวัง และเป็นความรู้สึกว่าที่ต้องอยู่ในองค์การ เนื่องจากเป็นพันธะ และหน้าที่ต่อองค์การต่องานในความรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและลบ มีค่าความเชื่อมั่น .79

Allen, and Smith (1993, P. 125) ได้มีการนำเครื่องมือของ Allen and Meyer (1990, P. 225) มาทำการพัฒนาขึ้นใหม่ ทำการศึกษาในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ และนักศึกษาพยาบาลเพื่อที่จะทำ การศึกษา เรื่องของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Occupational commitment) และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (Organizational commitment) โดยทำการสร้างแบบสอบถามขึ้นมาใหม่ เพื่อวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพและวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมีค่าความเชื่อมั่น .85 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีค่าความเชื่อมั่น .83 และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมมีค่าความเชื่อมั่น .77

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา เกี่ยวกับการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ได้นำแบบวัดของ Meyer, Allen, and Smith (1993, P. 125) มาเป็นแนวทางในการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในบริบทของประเทศไทย คือ การศึกษาวิจัย ของศศินันท์ หล้านามวงค์ (2545, หน้า 25) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร และญาณิศา ลิ้มรัตน์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบวัดของ Meyer, Allen, and Smith (1993, P. 125) มาเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ได้นำเสนอตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การหลายลักษณะ ดังนี้ Sheldon (1971, P. 35) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Steers (1977, P. 49) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกผันในองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความต้องการความสำเร็จ ความเป็นอิสระ

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายในงาน (Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงาน (Opportunity for Optional)

3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการรับรู้การทำงานในองค์การ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (Met expectation) ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ (Personal importance) และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ (Organization dependability)

Mowday, Steers, and Porter (1982, pp. 28–43) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในระยะแรกที่ทำงาน ซึ่งแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ ความคาดหวัง (Job expectations) ความผูกพันทางจิตใจ (Psychological contract) ปัจจัยทางเลือกในงาน

(Job choice factor) และลักษณะส่วนบุคล (Personal characteristics) ลักษณะงาน (Job characteristics)

2. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational characteristics) ได้แก่ประสบการณ์เมื่อแรกเข้าทำงาน (Initial work experiences) ขอบเขตการทำงาน (Job scope) การนิเทศงาน (Supervisor) ความสอดคล้องของเป้าหมาย (Goal consistency) และลักษณะขององค์การ (Organization characteristics) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังจะทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นต่อไปเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง (Hackman and Oldham, 1978 cited in Steers, 1984)

3. ปัจจัยภายนอกองค์การ (Non-organization factor) คือ การมีทางเลือกในงานอื่น โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะสูงในกรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่มากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น (O' Reil and Caldwell, 1980, P. 36 อ้างถึงใน นิยม สี่สุวรรณ, 2544, หน้า 41)

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ (Affective commitment) ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นในองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristics) คุณลักษณะงาน (Job characteristics) ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) และคุณลักษณะโครงสร้าง (Structure characteristics) โดยประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การมากที่สุด เนื่องจากสามารถทำให้บุคคลมีความสุขที่อยู่ในองค์การ

2. ด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อยึดมั่นผูกพันในองค์การในด้านนี้ คือ จำนวนหรือขนาดของสิ่งที่ลงทุนกับองค์การ ได้แก่ อายุระยะเวลาการเป็นสมาชิกในองค์การ เงินบำรุง สถานภาพของตำแหน่ง และการไม่มีทางเลือก

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การในด้านนี้ ได้แก่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาทางสังคมของบุคคล ความผูกพันกับผู้ร่วมงานความรู้สึกที่สามารถพึ่งพาองค์การได้ และการขัดเกลาทางสังคมในองค์การ จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จะเห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การเกิดจากลักษณะบุคคล ลักษณะของงาน และองค์การ (Steers,1977, P. 24 ; Mowday, Steers, and Porter, 1982, P. 35) และจากแนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers (1982, P. 56) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งครอบคลุมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การตามแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน (Allen and Meyer, 1990) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขที่จะอยู่ในองค์การ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steers เป็นแนวคิดที่มีผู้ให้ความสนใจนำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาจำนวนมาก ซึ่ง Steers ได้นำเสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพัน ต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้ (Steer, 1977, pp. 46-56 อ้างถึงในสุรเสกข์ ผลบุญ, 2554, หน้า 58-59)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงาน ที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับ การศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่แน่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ได้แก่ เจตคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การการพึ่งพา ผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงานเช่น เจตคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์การ สามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

บริบทกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงประวัติความเป็นมาของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

ประวัติความเป็นมาของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

พ.ต.อ.เจริญ พินิจารมณ์ อดีตผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น บันทึกไว้ว่า"กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น มีประวัติความเป็นมาอย่างไรตั้งขึ้นแต่เมื่อใดยังไม่เคยมีผู้ใดเขียนไว้จึงยากที่จะหาหลักฐานอันแน่นอนได้ ฉะนั้นจึงต้องอาศัยสอบถามจากคนรุ่นเก่า ๆ ซึ่งพอที่จะสันนิษฐานได้ว่า ตำรวจขอนแก่นจัดตั้งขึ้นนานกว่าหนึ่งทศวรรษแล้ว คือ ตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2418 ในรัชกาลของสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ เจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 เพราะในปีนี้เองได้มีการประกาศจัดตั้ง ตำรวจภูธรจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกเรียกว่า "ทหารโปลิศ" มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในส่วนภูมิภาค และสามารถปฏิบัติหน้าที่ทหารได้ด้วย โดยได้ว่าจ้าง นายยี เซา ชาวเดนมาร์ก (ซึ่งต่อมาได้รับพระราชทานยศและบรรดาศักดิ์ เป็นพลตรีพระยาวาสุเทพ) มาเป็นผู้วางโครงการในตอนแรก ๆ ได้ใช้ตำรวจจ้างต่อมาจึงอนุมัติให้ใช้บัญญัติเกณฑ์คนเข้าเป็นตำรวจเช่นเดียวกับทหาร จึงเป็นอันว่าตำรวจเมืองขอนแก่นจึงได้จัดตั้งขึ้นมาในสมัยนี้เอง แต่เดิมมีเพียงสถานะเป็นสถานีตำรวจเล็ก ๆ แห่งหนึ่งของอำเภอเมืองขอนแก่น (สมัยนั้นการบังคับบัญชาขึ้นกับมณฑลร้อยเอ็ด การเลื่อนยศต้องอาศัยคำสั่งของทหาร ร.ต.ต.คำ อดีตข้าราชการตำรวจในสมัยนั้นเล่าให้ฟัง) ตัวสถานีปลูกเป็นเรือนไม้เล็ก ๆ

ชั้นเดียวอย่างกับบ้านเรือนของชาวบ้านธรรมดา หลังคามุงด้วยแฝก ตั้งอยู่ริมทุ่งนาทางทิศเหนือของหมู่บ้านเมืองเก่า ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองขอนแก่นในปัจจุบัน แต่เนื่องจากการเวลาและการเปลี่ยนแปลงของสภาพบ้านเมืองได้เจริญขึ้นมาตามลำดับ กิจการตำรวจขอนแก่นก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นตามมาเป็นลำดับเช่นเดียวกัน ต่อมาถึงปี พ.ศ. 2420–2433 โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนนามกองโปลิศมาเป็น "กองตระเวน" แล้วในที่สุดจึงรวมกองตระเวนทั้งหลายที่มีอยู่เข้าเป็นกรมเรียกว่า "กรมตระเวน" พ.ศ. 2440 โปรดเกล้าฯให้พลตรีพระยาวาสุเทพเป็นเจ้ากรมตระเวนหัวเมือง และในปลายปีนี้เองจึงได้โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้ง"กรมตำรวจภูธร"ขึ้น แทนกรมตระเวนหัวเมืองมีเขตพื้นที่รับผิดชอบหัวเมืองต่าง ๆ จึงแสดงให้เห็นว่า กิจการตำรวจไทยรวมทั้งตำรวจขอนแก่นด้วย ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบันต่อมาเมื่อปี 2454 กิจการของตำรวจขอนแก่นสมัยนั้นยังไม่เจริญและมีฐานะเป็นเพียงสถานีตำรวจย่อย ๆ แห่งหนึ่งของอำเภอเมืองขอนแก่น และนายตำรวจที่มาดำรงตำแหน่งสมัยนั้น ก็มีฐานะเป็นเพียงหัวหน้าสถานีเท่านั้นซึ่งเรียกกันโดยย่อว่า "หัวหน้าสถานีตำรวจภูธร" โดยมี ร.ต.ท.หลวงชาญนิคม ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าสถานีคนแรกของอำเภอเมืองขอนแก่นต่อมาในปี พ.ศ. 2459 ทางราชการจึงได้ยกฐานะนายตำรวจที่มาดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจขึ้นเป็นผู้บังคับกองเรียกว่า "ผู้บังคับกองสถานีตำรวจ" โดยมี ร.ต.ท.หลวงไพรีพินาศ ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับกองสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น เป็นคนแรก นับตั้งแต่ทางราชการได้ยกฐานะขึ้นมาเป็นสถานีตำรวจภูธรอำเภอแล้ว เป็นเวลานานถึง 28 ปี ในระหว่างนี้ปรากฏว่า มีนายตำรวจซึ่งทางราชการย้ายมาดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองรวมหลายคนดังนั้นในปี พ.ศ. 2487 กิจการตำรวจขอนแก่นได้เจริญก้าวหน้าไปตามสภาพของสังคม จำได้ยกฐานะขึ้นมาเป็น "กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัด" เรียกว่า "กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น"

โดยมี พ.ต.ต.ภัทร วิสมิตะนันท์ ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการฯ คนแรกจึงถือว่าวันก่อตั้งกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นครั้งแรกคือปี พ.ศ. 2487 ได้มีความพยายามที่จะค้นหาภาพถ่ายสถานีตำรวจเมืองขอนแก่นและอาคารกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ที่สร้างขึ้นเป็นครั้งแรกว่าจะมีรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไรแต่ก็ไม่สามารถค้นหาได้ อย่างไรก็ตาม จากการสอบถามตำรวจรุ่นก่อน ๆ ที่เคยรับราชการในยุคนั้น (ปัจจุบันอายุมากแล้ว ความจำหลง ๆ ลืม ๆ) พอจะประมวลภาพร่างขึ้นมาได้ว่าเป็นอาคารไม้ชั้นเดียวหลังคามุงด้วยแฝกตั้งอยู่ริมทุ่งนาด้านทิศเหนือใกล้บึงมีตำรวจ 24 คน

เมื่อทางราชการได้ยกฐานะขึ้นเป็นกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นแล้ว กิจการตำรวจก็ได้พัฒนาไปตามลำดับ จนต่อมาด้านอาคารสถานที่ก็ได้สร้างขึ้นมาใหม่ อาคารกองกำกับที่สร้างขึ้นมาใหม่นี้เป็นอาคารไม้ 2 ชั้น หลังคามุงกระเบื้องมีสามห้องอยู่ข้าง ๆ อาคารสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่นปัจจุบันนี้มาพบเห็นเมื่อปี พ.ศ. 2507 ตั้งอยู่ด้านทิศใต้ของอาคาร สภ.อ.เมืองขอนแก่น เป็นอาคารไม้ 2 ชั้น ชั้นล่างใช้เป็นที่ทำงานของแผนกทะเบียนยานพาหนะ ชั้นบนเป็นที่ทำงานของ ผกก.,รอง ผกก.และเจ้าหน้าที่ทะเบียนพล,เจ้าหน้าที่บัญชีโจรผู้ร้าย และเจ้าหน้าที่สารบรรณ ส่วนพนักงานวิทยุ, เจ้าหน้าที่พลาธิการ, สมุห์บัญชี ใช้ส่วนหนึ่งของอาคารสถานีตำรวจอำเภอเมืองเป็นที่ทำงานขณะนั้น (พ.ศ. 2507) แบ่งการปกครองออกเป็น 12 อำเภอ มี ผกก. 1 คน, รอง ผกก.2 คน, ระดับแผนกมีเจ้าหน้าที่ยศ จ.ส.ต. เป็นหัวหน้าแผนกเว้นสมุห์บัญชี มียศ พ.ต.ต. เป็นหัวหน้า"(ด.ต.พูลสรรพ์ สีชมพู, 2541) จนกระทั่งทางราชการได้ย้ายที่ทำการกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 4 จากจังหวัดอุดรธานีมาอยู่ที่บริเวณสนามบินเก่า (ศูนย์ราชการปัจจุบัน) และได้อาศัยอาคารหลังเล็กที่ติดอยู่กับอาคารกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 4 เป็นสถานที่ทำการและได้ใช้อาคารหลังนี้เป็นสถานที่ทำการมาจนถึงปัจจุบัน (http://khonkaen.police.go.th/page19_05.html สืบค้น 20 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

วิสัยทัศน์ (Vision)

ตำรวจขอนแก่น มุ่งบริการประชาชน ธำรงความยุติธรรม สร้างสรรค์ก้าวไกล พัฒนา (เข้าถึงได้จาก http://khonkaen.police.go.th/page19_05.html สืบค้น 20 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

พันธกิจ (Mission)

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ

2. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร

3. ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา

4. อำนวยความยุติธรรม โดยยึดหลักนิติธรรม

5. ให้บริการที่ดีโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

(เข้าถึงได้จาก http://khonkaen.police.go.th/page19_05.html สืบค้น 20 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ค่านิยมหลักขององค์กร COPS

(เข้าถึงได้จาก http://khonkaen.police.go.th/page19_05.html สืบค้น 20 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

C...Community	การทำงานร่วมกับชุมชน
O...Objective	มุ่งสู่การบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร
P. ..Performance	มีประสิทธิภาพมุ่งผลสัมฤทธิ์
S...Service Mind	มีจิตสำนึกในการให้บริการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นได้กำหนดโครงสร้าง การบังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็น สถานีตำรวจภูธรอำเภอ จำนวน 13 สถานี และ สถานีตำรวจภูธรตำบล จำนวน 17 สถานี ฝ่ายอำนวยการ 1 ฝ่าย และกลุ่มงานสืบสวน 1 ฝ่ายโดยแบ่งลักษณะงานดังนี้ (งานนโยบายและแผน ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น, เมษายน 2560) แบ่งออกเป็น 8 ลักษณะงาน ได้แก่ งานบริหาร งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม งานความมั่นคง งานกิจการพิเศษ งานกฎหมายและสอบสวน งานสืบสวน งานจเรตำรวจ งานป้องกันปราบปรามยาเสพติด

งานบริหาร

รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น งานการบริหารงานบุคคล การศึกษา การฝึกอบรม งานวิชาการ สวัสดิการ การพัฒนาองค์กร การบริหารจัดการ การพัฒนา รักษา และควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านบุคคล งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลาธิการและสรรพาวุธ การสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีและสารสนเทศ การส่งกำลังบำรุงอื่น ๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. งานนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ แผนประจำปี และแผนงานรวมของตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

2. งานธุรการและงานสารบรรณ

3. งานกำลังพล รวมทั้งงานพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัวให้มีความพร้อมทั้งด้านกำลัง ความคิด และจิตใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. งานการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานหรือการวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ แนวทางปฏิบัติ และการให้บริการทางวิชาการ

5. งานสวัสดิการ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุน และมูลนิธิต่าง ๆ เป็นต้น

6. งานพัฒนาองค์กร การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือหน่วยงาน และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการต่าง ๆ

7. งานงบประมาณ และการเงินในภาพรวมของตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

8. งานการพัสดุ พลาธิการและสรรพาวุธตลอดจนการดำเนินการต่าง ๆ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ และการวินิจฉัยปัญหาตามระเบียบดังกล่าว

9. งานการสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ

10. งานประชาสัมพันธ์

11. งานการแพทย์และการพยาบาล

12. ตรวจสอบติดตามประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนงาน และโครงการต่าง ๆ

13. พิจารณาเสนอร่างกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมทันสมัย

14. ดูแลห้องประชุมและจัดการประชุม ในนามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น หรือการประชุมร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนในงานที่เกี่ยวข้อง

15. งานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 มอบหมาย

งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการป้องกันอาชญากรรม และรักษาความสงบเรียบร้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจงานชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้เพื่อป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้นโดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานป้องกันปราบปรามการกระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา

2. งานป้องกันปราบปรามการกรทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อม (ปทส.)

3. งานป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ (ปจร.)

4. งานป้องกันปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง (ปอร.)

5. งานป้องกันปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง (ปนม.)

6. งานป้องกันปราบปรามการโจรกรรมสินค้าทางน้ำ (ปสน.)

7. งานป้องกันปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา (ปลป.)

8. งานพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี (พดส.),งานค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว

9. งานป้องกันปราบปรามคนร้ายข้ามชาติและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (ปชก.)

10. งานป้องกันปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนัน สถานบริการและแหล่งอบายมุข

11. งานป้องกันปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูล และขัดขวางการเสนอแข่งขันราคาในการประมูลงานของทางราชการ

12. งานป้องกันปราบปรามยาเสพติด

13. งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ ประเภทต่าง ๆ

14. งานป้องกันปราบปราม และติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับในคดีค้างเก่าต่าง ๆ

15. งานตามกฎหมายว่าด้วยการจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม โรงภาพยนตร์ โรงรับจำนำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาดและค้าของเก่าการเรี่ยไร กิจการเทปและวัสดุโทรทัศน์ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

16. งานการข่าว ระบบข้อมูลอาชญากรรม และระบบข้อมูลด้านการป้องกันอาชญากรรม

17. วางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

18. ตรวจสอบติดตามและประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

19. งานจัดตั้งจุดรับแจ้งเหตุ จุดตรวจ จุดสกัด และมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันและควบคุมมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น

20. งานจัดระบบสายตรวจทุกประเภท

21. งานควบคุมแหล่งอบายมุข และการจัดระเบียบสังคม

22. งานฝึกอบรมประชาชน อาสาสมัคร เด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา พนักงานรักษาความปลอดภัย ลูกเสือชาวบ้าน สมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ ฯลฯ เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและการรักษาความปลอดภัย เพื่อช่วยเหลือกิจการตำรวจ

23. งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ระดับต่าง ๆ

24. งานประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน และทุกภาคส่วนของสังคม

25. งานควบคุมจราจร จัดการ และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร รวมทั้งงานจราจรตามโครงการพระราชดำริ

26. วางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานป้องกันอาชญากรรม

27. ตรวจสอบติดตามและประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

28. พิจารณาเสนอร่างกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับ งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมทันสมัย

29. จัดการประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น หรือการประชุมร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในงานที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

30. งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

31. งานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นมอบหมาย

งานความมั่นคง

รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการข่าว การต่อต้านข่าวกรองด้านความมั่นคง การต่อต้านการก่อการร้าย การรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน การรักษาความสงบเรียบร้อยเกี่ยวกับการชุมนุมเรียกร้อง การเลือกตั้ง รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานที่เกี่ยวกับความผิดต่อความมั่นคงของรัฐภายในราชอาณาจักร

2. งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการพิมพ์ การจดทะเบียนหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์ ตลอดจนการจัดตั้งมูลนิธิและสมาคม

3. งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในงานความมั่นคง

4. งานการข่าวและระบบข้อมูลเกี่ยวกับงานความมั่นคง

5. วางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานความมั่นคง

6. ตรวจสอบติดตามและประเมินผลวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

7. งานการข่าวเกี่ยวกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติการณ์เป็นภัยต่อความมั่นคงและการต่อต้านข่าวกรองด้านความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนประสานการข่าวกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ศูนย์รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สภาความมั่นคงแห่งชาติ และประชาคมข่าวกรองอื่น ๆ

8. งานต่อต้านการก่อการร้ายและงานสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับคดีความผิดดังกล่าว

9. งานต่อต้านการก่อการร้ายสากลการป้องกัน หรือระงับการก่อวินาศภัย

10. งานรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนทั้งทางบกและทางน้ำตลอดจนพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนและงานมวลชนสัมพันธ์เพื่อความมั่นคงของชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

11. งานรักษาความสงบเรียบร้อยในกรณีการเดินขบวนการประท้วงการนัดหยุดงาน การชุมนุมเรียกร้องและการกระทำใด ๆ ที่มีลักษณะเป็นการก่อความไม่สงบ

12. งานการเลือกตั้ง และการประสานกับคณะกรรมการการเลือกตั้ง

13. ตรวจสอบติดตามและประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

งานกิจการพิเศษ

รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการถวายความปลอดภัย การอารักขา การรักษาความปลอดภัยกิจการตามโครงการพระราชดำริกิจการต่างประเทศ การตรวจคนเข้าเมือง การบรรเทาสาธารณภัยการบินตำรวจ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้เพื่อให้การปฏิบัติราชการบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานถวายความปลอดภัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร หรือผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ และพระบรมวงศานุวงศ์

2. งานต่าง ๆ ตามโครงการพระราชดำริ

3. งานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญทูตานุทูต สถานทูต หรือสถานที่สำคัญอื่น ๆ

4. งานกิจการต่างประเทศงานวิเทศสัมพันธ์ และตำรวจสากล

5. งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสัญชาติการเนรเทศ และการควบคุมคนต่างชาติผู้อพยพ

6. งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองการทะเบียนคนต่างด้าวและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตลอดจนงานให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง และการทะเบียนคนต่างด้าว

7. งานบรรเทาสาธารณภัย

8. งานการบินตำรวจ

9. งานพัฒนากำลังพลงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในงานกิจการพิเศษ

10. งานการข่าวและระบบข้อมูลเกี่ยวกับงานกิจการพิเศษ

11. วางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานกิจการพิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

12. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

13. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

14. งานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นมอบหมาย

15. พิจารณาเสนอร่างกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมทันสมัย

16. จัดการประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น หรือการประชุมร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนในงานที่เกี่ยวข้อง

17.งานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น มอบหมาย

งานกฎหมายและสอบสวน

รับผิดชอบวางแผนอำนวยการสั่งการควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาการมีความเห็น การให้ความเห็นชอบหรือความเห็นแย้งในคดีอาญา การอุทธรณ์ ฎีกา หรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่และงานด้านกฎหมายอื่น ๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. สืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2. สอบสวนคดีอาญา การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสอบสวนดำเนินคดีอาญาที่สำคัญ ๆ พิจารณามีความเห็นในการสั่งคดีอาญาให้ความเห็นชอบหรือความเห็นแย้งในคดีอาญาที่ต้องเสนอสำนวนการสอบสวนให้ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นพิจารณาเว้นแต่คดีที่ได้สั่งการไว้เป็นพิเศษ

3. วางแผนอำนวยการสั่งการควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในการดำเนินคดีต่าง ๆ และรวบรวมจัดทำสถิติคดีอาญาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

4. งานธุรการเกี่ยวกับคดีอาญา คดีแพ่ง คดีล้มละลาย หมายเรียกหมายอาญา

5. การรายงานข้าราชการตำรวจต้องหาคดีอาญาคดีแพ่งและคดีล้มละลาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. พิจารณาตั้งทนายว่าต่างและแก้ต่างคดีอาญาคดีแพ่ง และคดีล้มละลาย ตลอดจนการบังคับคดี โดยในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีแพ่ง และคดีล้มละลายให้มีอำนาจลงนามในใบแต่งทนายความ หรือหนังสือมอบอำนาจเพื่อฟ้องคดี แก้ต่างคดีหรือยื่นคำร้องเพื่อใช้สิทธิทางศาลทุกศาลลงนามในใบมอบอำนาจเพื่อยื่นคำขอรับชำระหนี้ หรือยื่นถอนคำขอรับชำระหนี้ ลงนามในใบมอบฉันทะลงนามในหนังสือมอบอำนาจยึดทรัพย์ ตลอดจนลงนามในเอกสาร หรือหนังสืออื่นใดที่ใช้ในกระบวนพิจารณาคดีในชั้นศาลและในชั้นบังคับคดีจนเสร็จการ

7. พิจารณาดำเนินการสั่งจ่ายเงินค่าธรรมเนียมในการดำเนินคดี การรับเงินค่าธรรมเนียม ค่าเสียหาย ค่าทนายความ การรับเงินส่วนแบ่งจากการยื่นคำขอเฉลี่ยทรัพย์หรือจากการยื่นคำขอรับชำระหนี้การยึดทรัพย์ การร้องขัดทรัพย์ การคัดค้านการขายทอดตลาดทรัพย์ การยอมรับตามที่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งเรียกร้องการถอนฟ้องหรือการประนีประนอมยอมความ

8. พิจารณาการสละสิทธิ์หรือใช้สิทธิ์ในการอุทธรณ์ฎีกา หรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่ด้วย

9. พิจารณาการฟ้องคดีแก้ต่างคดีปกครอง และงานธุรการทั้งหลายที่เกี่ยวกับคดีปกครอง โดยให้มีอำนาจลงนามในใบมอบอำนาจเพื่อฟ้องคดี แก้ต่างคดีตลอดจนลงนามในคำสั่งทางปกครอง ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และคำสั่งทางปกครอง ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 9 ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

10. งานที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนสอบสวนของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน คณะกรรมการการเลือกตั้ง คณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ส่วนราชการ และหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งงานธุรการทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง

11. ประสานงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และกระทรวงยุติธรรม รวมทั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

12. งานพัฒนาการบริหารงานสอบสวนรวมทั้งระบบและวิธีการปฏิบัติงานสอบสวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

13. งานส่งเสริมการสอบสวน และคณะกรรมการส่งเสริมการสอบสวน รวมทั้งการรักษาจริยธรรมจรรยาบรรณ และควบคุมคุณภาพพนักงานสอบสวน

14. งานด้านกฎหมายและสอบสวนงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจงานนิติเวชวิทยา งานทะเบียนประวัติอาชญากร งานพิสูจน์หลักฐาน ตลอดจนงานการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง

15. งานพัฒนากำลังพลงบประมาณวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อใช้ในงานกฎหมายและสอบสวน

16. งานการข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรมงานพัฒนาการบริหารงานกฎหมายและสอบสวน รวมทั้งระบบและวิธีปฏิบัติงานกฎหมายและสอบสวน

17. วางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานกฎหมายและสอบสวน

18. ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนงานและโครงการต่าง ๆ

19. พิจารณาเสนอร่างกฎหมายออกกฎระเบียบข้อบังคับคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมทันสมัย

20. จัดการประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น หรือการประชุมร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในงานที่เกี่ยวข้อง

21. งานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นมอบหมาย

งานสืบสวน

รับผิดชอบวางแผนอำนวยการสั่งการควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมการกระทำความผิดพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ ตลอดจนองค์กรเครือข่ายที่อยู่เบื้องหลังรวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานสืบสวนในภาพรวมของกองบัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

2. งานสืบสวนคดีอาญาทั่วไป และคดีสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย

3. งานพัฒนาบุคลากรด้านการสืบสวนให้มีความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือพิเศษ

4. งานพัฒนาระบบวิธีการสืบสวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. งานการรักษาความสงบเรียบร้อยการเลือกตั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติและประสานงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

6. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

7. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับประกาศหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

8. งานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นมอบหมาย

งานจเรตำรวจ

รับผิดชอบวางแผนอำนวยการสั่งการควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการตรวจราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ กวดขันดูแลระเบียบวินัยขวัญกำลังใจ ตรวจสอบข้อเท็จจริง สืบสวนข้อเท็จจริง และสอบสวนการกระทำผิดวินัยกรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง พนักงานราชการกระทำผิดวินัย ประพฤติมิชอบ หรือทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ให้ความเห็นข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานตำรวจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎ ข้อกำหนด ข้อบังคับ คำสั่ง แจ้งความ ฯลฯ และควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพยากรงบประมาณ ฯลฯ ตามที่ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นและคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติกำหนดรวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานตรวจราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการกวดขันดูแลระเบียบวินัยขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ

2. งานร้องทุกข์ หรือร้องเรียนที่ส่งมา หรือร้องต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นหรือที่ปรากฏทางสื่อมวลชนตลอดจนผู้บังคับบัญชาดังกล่าวข้างต้นได้รับทราบด้วยตนเอง

3. งานตรวจสอบข้อเท็จจริง การสืบสวนข้อเท็จจริงและสอบสวนการกระทำผิดวินัย กรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง พนักงานราชการกระทำความผิดวินัยประพฤติมิชอบ หรือทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่

4. งานวินัยข้าราชการตำรวจระดับรองผู้บังคับการลงไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. งานพัฒนากำลังพลงบประมาณวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อใช้ในงานจเรตำรวจ

6. งานการข่าวและระบบข้อมูลงานจเรตำรวจ

7. วางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานจเรตำรวจ

8. ตรวจสอบติดตามและประเมินผลวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์แผนงานและโครงการต่าง ๆ

9. พิจารณาเสนอความเห็นข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานตำรวจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎ ข้อกำหนด ข้อบังคับ คำสั่ง แจ้งความ ฯลฯ และควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพยากรงบประมาณ ฯลฯ ตามที่ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น และคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติกำหนด

10. พิจารณาเสนอร่างกฎหมายออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมทันสมัย

11. งานด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ

12. จัดการประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น หรือการประชุมร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนในงานที่เกี่ยวข้อง

13. งานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นมอบหมาย

งานป้องกันปราบปรามยาเสพติด

รับผิดชอบวางแผนอำนวยการสั่งการควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานป้องกันปราบปรามยาเสพติด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานแผนและยุทธศาสตร์การป้องกันปราบปรามยาเสพติดในภาพรวมของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 4

2. งานป้องกันปราบปรามยาเสพติดรายสำคัญ

3. งานสืบสวนสอบสวนคดียาเสพติด การสั่งคดียาเสพติด การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสอบดำเนินคดียาเสพติดรายสำคัญและงานคุ้มครองพยานในหน้าที่รับผิดชอบ

4. งานพัฒนาระบบวิธีการสืบสวนสอบสวนคดียาเสพติด

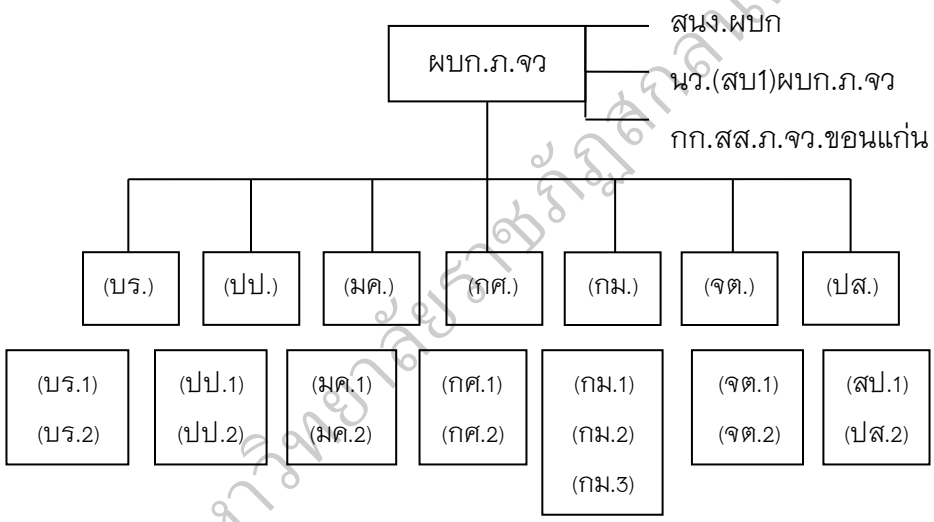
5. งานศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น (ศพส.ภ.จว.ขอนแก่น)

6. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

7. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

8. งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น มอบหมาย

จากบริบทข้างต้นจะเห็นได้ว่า ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นจะครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ทั้งหมดเกี่ยวกับด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยการ/สั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการกำกับดูแลตามลักษะงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งทุกด้านต้องอาศัยการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการบริหารงานจะมีประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างของหน่วยงาน



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น การแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ รอง ผบก.ภ.จว. ขอนแก่น

ที่มา : http://khonkaen.police.go.th/page19_05.html สืบค้น 20 ตุลาคม พ.ศ. 2560

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 โครงสร้างของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น การแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

นาม เรียกขาน	ผู้บังคับบัญชาการ	งานพิเศษ	สภ.ที่รับผิดชอบ
ขอนแก่น 2	พ.ต.อ.สุดพิเศษ เอกศิริ	ศอ.ปส. ปชก.	บ้านไผ่ บ้านแฮดเปือยน้อย หนองสองห้อง โนนศิลา พระยืน
ขอนแก่น 3	พ.ต.อ.ดิเรก จิตอร่าม	ปทส.,ศ.ปลป. 191 ปสน. สกมส.	พล แวงน้อย แวงใหญ่ ชนบท โคกโพธิ์ไชย มัญจาคีรี
ขอนแก่น 4	พ.ต.อ.จรูญ นวมทอง	พดส. โฆษก งานIO จราจร (1)	เมืองขอนแก่น บ้านเป็ด ท่าพระ เมืองไหม เวฬุวัน บ้านฝาง
ขอนแก่น 5	พ.ต.อ.วิทยา ทองเหลา	อบรมหลักสูตร บตส. 15 พ.ค.- 1 ก.ย.60	-
ขอนแก่น 6	พ.ต.อ.จรัสพัฒน์ สุตยสรณคม	อบรมหลักสูตร บตส. 12 มิ.ย.- 29 ก.ย.60	-
ขอนแก่น 7	พ.ต.อ.นพดล เพ็ชร์สุทธิ์	ศ.ปจร. ปรอ. CCOC ปนม.	น้ำพอง กระนวน เขาสวนกวาง อุบลรัตน์ ชำสูง หนองเรือ
เลข 5	พ.ต.อ.จีราวัฒน์ คงกระพันธ์	CIO ศปก. AEC จราจร (2)	ชุมแพ ภูผาม่าน สีชมพู หนองนาคำ เวียงเก่า ภูเวียง

ที่มา : งานนโยบายและแผนตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น, เมษายน 2560

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอบเขตความรับผิดชอบกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติพื้นที่ทางด้านทิศเหนือติดกับจังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี ด้านทิศใต้ติดกับจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ ทิศตะวันตกติดกับจังหวัดชัยภูมิ จังหวัดเพชรบูรณ์ ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคามตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นมีสถานีในจำนวน 30 สถานี ฝ่ายอำนวยการ 1 ฝ่าย และกลุ่มงานสืบสวน 1 ฝ่าย ดังนี้ (งานนโยบายและแผน ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น, เมษายน 2560)

1. ฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
2. กลุ่มงานสืบสวน
3. สถานีตำรวจภูธรบ้านไผ่
4. สถานีตำรวจภูธรบ้านแฮด
5. สถานีตำรวจภูธรเปือยน้อย
6. สถานตำรวจภูธรหนองสองห้อง
7. สถานีตำรวจภูธรโนนศิลา
8. สถานีตำรวจภูธรพระยืน
9. สถานีตำรวจภูธรพล
10. สถานีตำรวจภูธรแวงน้อย
11. สถานีตำรวจภูธรแวงใหญ่
12. สถานีตำรวจภูธรชนบท
13. สถานีตำรวจภูธรโคกโพธิ์ชัย
14. สถานีตำรวจภูธรมัญจาคีรี
15. สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
16. สถานีตำรวจภูธรบ้านเป็ด
17. สถานีตำรวจภูธรท่าพระ
18. สถานีตำรวจภูธรเมืองไหม
19. สถานีตำรวจภูธรเวฬุวัน
20. สถานีตำรวจภูธรบ้านฝาง
21. สถานีตำรวจภูธรน้ำพอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

22. สถานีตำรวจภูธรกระนวน
23. สถานีตำรวจภูธรเขาสวนกวาง
24. สถานีตำรวจภูธรอุบลรัตน์
25. สถานีตำรวจภูธรซำสูง
26. สถานีตำรวจภูธรหนองเรือ
27. สถานีตำรวจภูธรชุมแพ
28. สถานีตำรวจภูธรภูผาม่าน
29. สถานีตำรวจภูธรสีชมพู
30. สถานีตำรวจภูธรหนองนาคำ
31. สถานีตำรวจภูธรเวียงเก่า
32. สถานีตำรวจภูธรภูเวียง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุดารัตน์ โยธาบริบาล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานอำเภอเมืองนครปฐม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การอำเภอเมืองนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน อำเภอเมืองนครปฐม 3) เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน อำเภอเมืองนครปฐม เป็นประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การและการพัฒนาองค์การต่อไป โดยศึกษาจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์การ (2) กระบวนการทำงานภายในองค์การ (3) นโยบายองค์การ (4) กลยุทธ์องค์การ ศึกษากับประชากร จำนวน 95 คน คือบุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างชั่วคราว ศึกษาจากตัวแปรผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การ ใช้เกณฑ์วัด คือ “ความพึงพอใจของผู้รับบริการ” แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกระบวนการบริการประชาชน (2) ด้านระบบการให้บริการประชาชน (3) ด้านเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบปัญหาการวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน คือประชาชนที่มารับบริการที่อำเภอเมืองนครปฐมจำนวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

330 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยทั้ง 2 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2. ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 3. วัฒนธรรมองค์การมีความเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การอาจจะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน

ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยในเชิงทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 386 คน ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.883 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผลการศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การบูรณาการด้านสังคม 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ประชาธิปไตย ในองค์การ 5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 6) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตสวนตัว และ 8) คาตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ผลการตรวจสอบความสอดคลองของโมเดลโครงสร้างองคประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square (X_2) = 1991.347, df = 908, X_2 /df (CMIN/DF) = 2.193, RMR = .043, RMSEA = .056, CFI = 1.000 แสดงวารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 เชิงยืนยันลำดับที่สองมีความสอดคลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ธรรมนูญ ธรรมวงศ์ (2555, บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษากรณีสถานีตำรวจนครบาลคลองตันผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้ 1) ตำรวจสถานีตำรวจนครบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

คลองตัน มีอายุเฉลี่ย 36–45 ปี แต่งงานแล้วมีอายุราชการมากกว่า 16 ปี มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนละ 10,001–15,000 บาท และมีที่พักอาศัยเป็นบ้านพักสวัสดิการตำรวจ 2)ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 4 ด้านจากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ แบบซีอุสหรือเชื่อผู้นำชาติพันภัยและแบบดิโอนีซุส หรือให้ความเป็นอิสระหรือผ่อนคลาย ระเบียบยกเว้นแบบอพอลโล หรือระบบราชการ และแบบเอธีน่าหรือมีส่วนร่วม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก 3) วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลคลองตัน จากผลการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับตำแหน่งต่างกันที่พักอาศัยมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ร้อยตำรวจตรีทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 56 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8476 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t–test F–test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นริศย์ จำปา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยิ้มบริการด้วยใจ มีระดับเข้มแข็งมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีสำนึกรับผิดชอบ ด้านตอบสนองเป็นทีม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านใช้ชีวิตพอเพียง และผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และกลุ่มงานต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วรรณา อาวรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการรัฐสภา ระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 200 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าของผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่า ข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร

กรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ภาค 208 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน บความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 จำนวน 12 สาขา ทั้งหมด 94 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมน (องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงานจำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปรผลการวิจัย พบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรสร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการคิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ร้อยละ 31.8 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยรวมแล้ว เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.13 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์การความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

มัทณี บุญประเสริฐ (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมและคุณภาพชีวิต ของพนักงานบริษัทเอกชน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิต ของพนักงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตห้วยขวาง จำนวน 6 แห่ง จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันวิเคราะห์อิทธิพล และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร และตรวจสอบ ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การพฤติกรรม และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรเพื่อวัดระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในองค์กร ที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็น ของพนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การพฤติกรรม และคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานสำหรับระดับความคิดเห็น

อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.5634 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดอยู่ในหัวข้อลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 ด้านพฤติกรรมการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน อยู่ในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.545 ด้านระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ที่ด้านความพึงพอใจในตัวเองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 ด้านระดับความสำเร็จในการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ที่การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.532

เหมือนฝัน กันทา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 232 คน แบ่งเป็นนายตำรวจชั้นประทวน 135 นาย และชั้นสัญญาบัตร 97 นาย และนาข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ สรุปผลการศึกษาโดยรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยตามปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ ด้านภาพรวมการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับ คือ การทำงานที่องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญและการได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิต ทั้ง 6 ด้าน มากขึ้น ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จะมีคุณภาพการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจรฯ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก (R=0.761) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 57.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรฯ อีกร้อยละ 42.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Lopopolo (2000, Abstract อ้างถึงในศิริไชย ศักดิ์ดา, 2559, หน้า 51) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน และผลจากการปรับโครงสร้างบรรยากาศของโรงพยาบาลผลการวิจัย พบว่า จากความผูกพันในงานมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Dhira J. Ramdeja (2001, Abstract อ้างถึงในอัครพล ปึงเสิศ, 2556, หน้า 25) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของ รัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยเลือกตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยที่จำกัดจำนวนรับเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง และเอกชน 3 แห่ง ผู้วิจัยได้เลือกมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง โดยใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง 240 คน จากมหาวิทยาลัยของ รัฐและ 263 คนจากมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า มีความแตกต่าง

อย่างเห็นได้ชัดระหว่างอาจารย์จาก มหาวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภท ในเรื่องอายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐมีอายุสูงกว่า มีระยะการทำงานมากกว่าและมีตำแหน่งทางวิชาการสูง กว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนเรื่องของระดับความผูกพันต่อองค์การนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จะมีความผูกพันสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ตัวแปร ย่อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงนั้นได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในความมั่นคง และคำถามเกี่ยวกับความ พึงพอใจอื่น ๆ ในเรื่องของลักษณะองค์การนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่อง ของปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อ องค์การ กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการสูงกว่า

Koyuncu, Burke, and Fiksenbaum (2006, Abstract) ศึกษาเรื่องความผูกพันทุ่มเทในงานของผู้จัดการหญิง และผู้เชี่ยวชาญของธนาคารในตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเหตุที่ก่อให้เกิดความผูกพันทุ่มเทต่องานได้แก่ การได้รับรางวัล การควบคุมการทำงานด้วยตนเอง และการรู้สึกว่างานที่ได้รับหมายเป็นงานที่คุณค่า

Sonnentag, Mojza, Binnewies, and Scholl (2008, Abstract) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องาน และการละตัวออกจากงานเมื่ออยู่บ้าน: การศึกษารายสัปดาห์เกี่ยวกับความผูกพันทุ่มเทในงาน การละตัวออกจากงาน และผลกระทบ ผลการศึกษาพบว่า หากพนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทกับงานในระดับสูงมากเกินไป พนักงานมักจะใช้เวลาส่วนใหญ่ครุ่นคิดอยู่กับงานโดยที่ไม่แยกแยะว่าเป็นเวลางาน หรือเวลาส่วนตัว ซึ่งทำให้มีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานได้สูง และอาจทำให้เกิดปัญหากับครอบครัว ผลที่ตามมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานลดลง และท้ายที่สุดพนักงานอาจอยากลาออกจากงานในที่สุด และข้อเสนอแนะจากงานวิจัยได้เสนอว่า การที่พนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทต่องานขณะทำงาน และไม่เกิดความผูกพันทุ่มเทต่องานขณะที่ไม่ใช่เวลางานจะส่งผลดีแก่พนักงานมากที่สุด

M Sheik Mohamed (2012) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษากับบุคลากรองค์กรการสื่อสารโทรคมนาคม เมืองติรุจิรัปปัลลิ ประเทศอินเดีย จำนวน

400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลที่สำคัญ ของการพัฒนาและทดสอบรูปแบบโครงสร้างการเชื่อมโยงความมุ่งมั่นอารมณ์ ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์เส้นทาง PLS เปิดเผยว่า ความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่องมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่อารมณ์ความมุ่งมั่นไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าความผูกพันองค์การนั้น มีความสำคัญต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านการวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการสั่งการ การประสานการปฏิบัติ การกำกับดูแล ตลอดจนการเอาใจใส่ในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชารวมทั้งประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสถานภาพ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพความมั่นคงด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งถือว่ามีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การด้วย โดยในงานวิจัยในครั้งนี้ ได้ตัวแปรอิสระคือ 1) วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P. 35 อ้างถึงในชาญณรงค์ เศวตาภรณ์, 2553, หน้า 16) 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cumming (1985, pp. 198–199 อ้างถึงในสิริพร ลือวิภาสกุล, 2553, หน้า 16) และตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer (1995, P. 28 อ้างถึงในสาโรจน์ อินทร์สมบัติ, 2553, หน้า 16)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต