

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี เนื้อหาแนวความคิดและ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยไว้หลายแนวความคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
4. บริบทของแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
บริบทของแผนกพลังงานและป่อแร่ บริบทของแผนกเกษตรและป่าไม้ บริบทของแผนก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น ไม่ย่อท้ออย่างมีทิศทาง เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็น กระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ, (2554, หน้า 21) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมุ่งแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนอง ความต้องการหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจาก

สิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ หรือดีนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้
พฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนอง สิ่งเร้าปกติ
ธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียง
เรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เช่น พนักงานตั้งใจ
ทำงานเพื่อหวัง ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคล ที่เกิด
จากการตอบสนองในด้านการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน เพื่อพยายามที่จะทำพฤติกรรม
ที่สร้างสรรค์ซึ่งเป็นส่วนกระตุ้นให้เกิดความพยายาม ให้ผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจด้วย
ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีการอุทิศร่างกายแรงใจ เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของ
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน (สุภาพร เฟ่งพิศ, 2557, หน้า 13)

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือพลังผลักดันให้บุคคลแสดง
พฤติกรรม ความปรารถนา ความต้องการ ความพยายาม ความกระตือรือร้น เพื่อให้การ
ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ (ธัญพร ลาภทิพนนท์, 2556,
หน้า 8)

ศิริวรรณ ฉายศิริ (2550, หน้า 12) แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง
ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในทางบวกและได้รับการตอบสนองต่อ
ความต้องการของร่างกายและจิตใจหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง บุคคลนั้นถึงจะ
ได้รับความพึงพอใจในสิ่งนั้นด้วยและมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความ
ตั้งใจที่จะให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรืออาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจเป็น
เรื่องเฉพาะบุคคล ขึ้นกับทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยมและแรงจูงใจในการทำงาน
อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

Herzberg (1959, p. 38) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความรู้สึก
นึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการ
ตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ

นักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพยายามของ
บุคคลได้ ให้ความหมาย คำว่า การจูงใจ หมายถึง พลังและการใช้ความพยายามในการ
กระทำตัวบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะ มีเป้าหมายและทิศทาง
ที่ชัดเจน และสนับสนุน ความพยายามของบุคคล นอกจากนี้ยังหมายถึง การมีปฏิภิกิริยา
ของความต้องการภายในบุคคล และอิทธิพลภายนอกเกี่ยวกับการรับรู้ในเรื่องของ

ความเสมอภาค ความคาดหวัง และการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม พลังภายในตัวบุคคลที่ทำให้เกิด ระดับทิศทาง และการยืนหยัดของความพยายามที่จะ ทำงานและความรู้สึกที่เป็นบวกกับงาน พอใจในการทำงาน ทัศนคติในงาน และสนุกกับ การทำงาน (Robbins, 2003 อ้างถึงใน สุภาพร เฟ่งพิศ, 2557, หน้า 42)

Cribbin (1981, อ้างถึงใน ฉันทพร ลภทิมมนต์, 2556, หน้า 22) เมื่อคนเริ่ม เข้าสู่ชีวิต การทำงานหรือคนที่ได้รับตำแหน่งใหม่ จะมีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดี แต่หากมีสิ่งใดก็ตามมาทำให้ความตั้งใจจริงนั้นลดต่ำลง สภาพอันเนื่องมาจาก ความไม่สมดุลทางจิตใจจะปรากฏขึ้นทันที คุณภาพของงานลดต่ำลง ผู้ปฏิบัติงานขาด ความรับผิดชอบ โดยทำงานเพื่อให้ผ่านพ้นไปวันๆ เท่านั้น สภาพความไม่สมดุลทางจิตใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดซึ่งอาจเป็นไปจนถึงขั้นร้ายแรงโดยไม่สามารถสังเกตได้ การจูงใจจึงเป็น กระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับสิ่งตอบแทน ทางใจ (Psychic income) จากผลงานของตนที่เพิ่มมากขึ้นด้วย การจูงใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หุ่นเหตความสามารถ ความอดุสาหพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ หากการจูงใจลดลง ความอดุสาหในการทำงานจะลดต่ำลงด้วย

Schermeron และคณะ (1982, p. 306) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลทางบวกหรือทางลบเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ของงาน สิ่งแวดล้อมของงานและสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

Fincham and Rodes (1988, p. 90) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่บุคคลได้จากการทำงานและประสบการณ์จะทำให้เกิด ความเพลิดเพลินและเป็นสุข

Sallis (1990, p. 203) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีคุณค่าน่าสนใจ มีผู้ร่วมงานที่สามารถทำงานเป็นทีม มีหัวหน้างาน ที่บริหารงานอย่างคงเส้นคงวา ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน และระยะเวลาในการทำงาน การได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและในเวลาที่เหมาะสม

Robins (1994, p. 41) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติ ทั่ว ๆ ไปของบุคคลที่มีต่องานโดยเฉพาะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

Gordon (1996, p. 80) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจาก การที่บุคคลรู้สึกว่าการงานของตนประสบผลสำเร็จมีคุณค่าและได้มาตรฐาน

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานคือ ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยแวดล้อม และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทำงานด้านร่างกายและจิตใจส่งผลทำให้เกิดแรงบันดาลใจความเพลิดเพลินและเป็นสุขในกฎปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจที่หน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการ ของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นว่าขั้นใดเกิดก่อนเกิดหลัง แบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ 1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค องค์กรการอาจตอบสนองโดยการให้เป็นค่าแรง ค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัย จากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีสัญญาการว่าจ้างทำงาน 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธกับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมให้บุคคล ในองค์กรมีสัมพันธที่ดีต่อกัน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอก 3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เช่น การได้รับการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รับผิดชอบงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่ พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow

ในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจนั้นนับว่ามีความสำคัญทำให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการเสริมสร้าง และบำรุงขวัญให้คนมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนั่นเอง โดยในเรื่องนี้ Maslow (1987 อ้างถึงใน เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550, หน้า 16) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับ พื้นฐานต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด กรอบข่ายของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานสามข้อ คือ บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ซึ่งความต้องการของบุคคลสามารถ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญหรือเป็นลำดับชั้น จากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ) บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น คือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการ สภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนอง ความต้องการทางสังคม โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำถึงระดับสูง เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการเหล่านี้ จะ หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และ ที่อยู่อาศัยเพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ซึ่งการจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอ แก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกาย จะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและ สภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่าง ที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย และการระบายอากาศที่ดี

ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึง ความต้องการ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ตัวอย่างเช่นองค์การอาจจะให้ค่าประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควรและการยอมให้มีสภาพแรงงาน

ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเหล่านี้จะถูกกระตุ้น หลังจากที่มีความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคล อื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม องค์การอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วม ภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งขององค์การ ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีต่อการมีเพื่อน

ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเหล่านี้ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ตัวอย่าง เช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จของบุคคล

การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริหารการให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคลและการประกาศ "บุคคลดีเด่น" ประจำเดือนล้วนแต่เป็น ตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization) บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเอง ด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก "ต่ำสุด" ไปยัง "สูงสุด" มาสโลว์ กล่าวว่าเมื่อต้องการ ณ ระดับ "ต่ำสุด" ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับที่ "สูงขึ้น" ต่อไป ความปลอดภัยจะมีความสำคัญมากที่สุด และต่อไปตามลำดับ โดยที่บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง

ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองสมควรแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม ลำดับความต้องการของ Maslow ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
ที่มา: สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 14 อ้างถึงใน เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550, หน้า 22)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรก เป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญ และความต้องการเหล่านี้ก็จะจูงใจ และครอบงำพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจ ตามสมควรแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาทันที ตามลำดับของความต้องการ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Abraham H. Maslow) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการ พื้นฐานของมนุษย์ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดถึงขั้นสูงสุด Herzberg ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบทฤษฎีที่เป็น มูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยป้องกัน (Motivation-Hygiene Theory)

Herzberg, Mausner & Synderman (1959) ทำการศึกษาและ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของวิศวกรและนักบัญชีที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) ในประเทศ สหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน โดยการสัมภาษณ์ว่ามีสิ่งใดที่ทำให้คนงานไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจ มีสิ่งใดบ้างที่ทำให้คนงานมีความสุขและพึงพอใจ และความรู้สึก พึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และจากผลการวิจัยสรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้นต่อเนื่องกัน แต่เป็นคนละส่วนกัน และไม่มีความสัมพันธ์กัน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังความสามารถ ทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึง ความสำเร็จของตนเองก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยการรับจากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย และเลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณ รางวัลที่เป็นสิ่งของหรือการแสดงออกอื่น ๆ
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่ท้าทายความสามารถงานใหม่ที่ไม่งานประจำ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้า ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานไม่จำเจ งานที่ทำทลายความสามารถ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ งานที่น่าสนใจมีความแปลกใหม่ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ และศึกษา อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน งานที่มีความหลากหลาย พอประมาณ และงานที่มีความเป็นอิสระจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้สูงที่สุด

ปัจจัยป้องกัน เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนด เบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งสาเหตุ อันเกิดจากสภาวะแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) ได้แก่ การวางแผนการบริหารงานขององค์การที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสาร เอื้อต่อการประสานงาน และการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อ รวมทั้ง ไม่ว่าจะเป็นทางการ และไม่ใชทางการ ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน

3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การบังคับบัญชา ในการดำเนินงานที่มีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดี จะช่วยลดความไม่พึงพอใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่มีหน้าที่ ควบคุมดูแลงานให้สำเร็จเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีวิธีการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจและเต็มใจทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อม ในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง เสียง ห้องพักผ่อน ตารางเวลา การทำงานความสะดวกของสถานที่ รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ และพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ ความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน ลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายจนเกินไป

7. ตำแหน่งการงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ความสำคัญของการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ และเป็นตัวบอกถึงประสิทธิภาพในการทำงาน หากผลการทำงานออกมาดี แสดงว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจดังนี้

พินัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 130 อ้างถึงใน ฉันทยพร ลากทิพมนต์, 2556, หน้า 16) กล่าวว่า องค์ประกอบภายในตัวบุคคลที่จะเป็นกำลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ก็ คือ แรงจูงใจที่บุคคลจะมีต่องานที่รับผิดชอบ แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่จะผลักดันการใช้พลังความสามารถที่บุคคลมีอยู่ให้ก้าวออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน

Dersal (1968, p. 62, อ้างถึงใน ฉันทยพร ลากทิพมนต์, 2556, หน้า 16) ให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations)
5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

นอกจากนั้น Dersal ยังให้ความคิดเห็นว่ามีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจใน การทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

2. การยอมรับของสังคม (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545, อ้างถึงใน ธัญพร ลาภทิพมนต์, 2556, หน้า 32) กล่าวว่า องค์การธุรกิจอาจใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้น ให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้จำแนกได้เป็น ประเภทคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive)
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ปัจจุบันองค์การธุรกิจจะใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน การที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็งก็เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพและยกระดับมาตรฐานการครองชีพของตนเอง เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนั้นเงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครองอีกด้วย แม้ว่าสิ่งที่พนักงานต้องการในการทำงานนั้นมี มากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของ พนักงานให้ดีขึ้น ตัวอย่างสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่

1.1 ค่าจ้างและเงินเดือน ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน หรือการใช้บริการ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการปฏิบัติงานเป็นหลัก เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานหรือ การให้บริการ ซึ่งเป็นการจ่ายที่แน่นอนโดยเหมาจ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปีก็ได้ตามแต่จะตกลงกัน

1.2 โบนัส หมายถึง เงินพิเศษที่องค์การจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ การจ่ายโบนัสมีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้พนักงานทำงานมากขึ้นเพราะโบนัสจะช่วยเสริมสร้างให้เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น

1.3 การแบ่งปันผลกำไร ขึ้นอยู่กับกำไรที่ธุรกิจได้รับ เมื่อองค์การนั้นดำเนินงาน ได้ผลดี มีกำไร ก็จะทำมาแบ่งสรรให้กับพนักงานบ้างในฐานะเป็นผู้ร่วมงาน โดยทั่วไปจะเป็นการ นำเอากำไรมาเฉลี่ยให้กับพนักงาน โดยใช้เกณฑ์อาวุโสของการทำงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน ได้ดีขึ้นไม่ใช่เป็นการให้ค่าแรงเพิ่ม

1.4 บำเหน็จ คือ เงินก้อนซึ่งให้กับพนักงานหลังออกจากงาน โดยปกติจำนวนเงินที่จ่ายนั้นขึ้นกับระยะเวลาในการทำงาน เมื่อพนักงานทำงานมานานโดยไม่มี ความผิดและผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ เมื่อถึงเวลาครบเกษียณอายุ องค์การ จะจ่ายให้จำนวนหนึ่ง คือ เงินบำเหน็จ โดยนำเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้งแล้วคูณด้วยจำนวน ปีที่ทำงาน เพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดี ที่พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เป็นอย่างดี

1.5 การจัดกองทุนสงเคราะห์ เป็นกองทุนที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้น เพื่อช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อนทางการเงิน เปิดโอกาสให้สมาชิกผู้มีความจำเป็น กู้ยืมเงินไปใช้ได้โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ พนักงาน จะเกิด เจตคติในทางที่ดีแก่กิจการ เห็นว่าองค์การไม่ทอดทิ้ง

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน องค์การธุรกิจอาจจัดสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินแก่พนักงาน เพื่อเสริมแรง และควบคุมพฤติกรรมของพนักงานดังนี้

2.1 ความมั่นคง พนักงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน และต้องการความมั่นใจว่า จะได้รับการว่าจ้างตลอดไปแม้จะได้รับอุบัติเหตุ เกิดความ เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ก็ยังมีหลักประกันในการทำงานและได้รับความคุ้มครองมิต้อง ให้ออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล

2.2 คำสรรเสริญและการยกย่อง เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดี ควรได้รับการยกย่องชมเชย การให้คำสรรเสริญ ควรกระทำด้วยความจริงใจและต้อง พิจารณาสถานการณ์นั้นคิดว่าเหมาะสมจริง ๆ จากนั้นพนักงาน ก็เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2.3 การมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เมื่อแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ได้รับการนำมาใช้อย่างกว้างขวางก็ได้มีการ ให้ความสนใจแก่กรณี การจูงใจพนักงานในองค์การให้ได้ทราบว่าคุณเป็นส่วนสำคัญของกลุ่ม เพราะโดยธรรมชาติ แล้วมนุษย์ชอบสังคม การยอมรับของกลุ่มนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นแก่พนักงานใหม่ ๆ และ นำไปสู่ความพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.4 การแข่งขัน เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม ตามที่องค์การปรารถนา ได้อย่างดี ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นจะได้รับรางวัล เช่น เงิน การเลื่อนขั้น หรือการได้รับคำยกย่องในการ ปฏิบัติงานพนักงานอาจแข่งขันกับตัวเองกับเพื่อนร่วมงาน

หรือระหว่างกลุ่มก็ได้ ซึ่งในการแข่งขัน กับตัวเองพนักงานจะได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง จะไม่มีการทำลายน้ำใจผู้แข่งขัน

2.5 การเข้ามีส่วนร่วม มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีการคบหาสมาคมกัน เช่น จัดให้บรรดาคนงานมีโอกาสเข้าร่วมในการประชุมต่าง ๆ ขององค์การ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การที่เข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยลดความรู้สึกต่อต้านของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นใน องค์การได้ทางหนึ่ง

2.6 การจัดสวัสดิการ สามารถจัดสวัสดิการให้กับพนักงานหลายรูปแบบ เช่น ร้านอาหาร ที่อยู่อาศัย การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล ห้องสมุด การคมนาคม ให้พนักงานซื้อสินค้าขององค์การในราคาพิเศษ บริการให้คำแนะนำปรึกษา บริการด้านนันทนาการ ให้ไปศึกษาและดูงาน ให้ลาพักร้อนประจำปี

2.7 สิ่งจูงใจในทางลบ คือ การลงโทษพนักงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในด้านที่องค์การพึงประสงค์ การลงโทษพนักงานนั้นได้รับความเชื่อถือจากบรรดาผู้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากกว่า เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับการเชื่อฟังจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตามการ ทำเช่นนี้ผู้บริหารต้องมีความระมัดระวังในการใช้สิ่งจูงใจในทางลบนี้อย่างรอบคอบด้วย ตัวอย่าง การจูงใจในทางลบนั้น ได้แก่ 1) การว่ากล่าวตักเตือน 2) การภาคทัณฑ์ 3) การตัดเงินเดือน 4) การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นที่เหมาะสม 5) การลดตำแหน่ง 6) การพักงาน 7) การให้ออกจากงาน 8) การไล่ออกจากงาน

วิชัย คิสสระ (2535, หน้า 112-113, อ้างถึงใน เสาวณีษ์ กองศักดิ์, 2550, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธ์ภาพของความพึงพอใจกับการขาดงาน การออกจากงานและอื่น ๆ
4. เพื่อการเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง แม้แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นเรื่องสำคัญแต่การวิเคราะห์ถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เพราะคำว่า "งาน" มีความสลับซับซ้อน และมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ต้องกระทำ เช่น หน้าที่

ความรับผิดชอบ เป้าหมาย การติดต่อสัมพันธ์ และผลของงาน เป็นต้น โดยทั่วไปแล้ว การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมักจะครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 4.1 งาน รวมถึงความพึงพอใจในชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยาก ของงาน ปริมาณงาน โอกาสของความสำเ็จ การควบคุม และการกำหนด ของงาน
 - 4.2 ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง
 - 4.3 การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง
 - 4.4 การยกย่อง ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานเสร็จ การให้เกียรติและเชื่อถือในงานที่ทำสำเ็จ การวิพากษ์วิจารณ์
 - 4.5 ผลประโยชน์ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส
 - 4.6 สภาพการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อน ระหว่างการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง สถานที่ทำงาน
 - 4.7 การแนะนำงาน ได้แก่ เทคนิคหรือวิธีการแนะนำงาน มนุษย์สัมพันธ์ทักษะในการบริหาร
 - 4.8 เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 122 อ้างถึงใน เสาวณีย์ กองศักดิ์ดา , 2550, หน้า 24) ได้ให้ ความสำคัญในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้
1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน ทำให้ หน่วยงานสามารถ นำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
 2. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
 3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้ องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบในมิติต่าง ๆ หลายประการ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเอาทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ (Herzberg, 1959) มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยในครั้งนี้ โดย ทำการตัดเอาเฉพาะด้านที่มีความสอดคล้องกับบริบทของ 3 แผนกภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ในหัวข้อนี้ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ สรุปไว้ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมาทั้งในหมู่นักบริหารและนักวิเคราะห์องค์การ เนื่องด้วยทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การนี้อาจจะ ใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee turnover) ของสมาชิกในองค์การ ได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจเสียอีก เนื่องจากบางครั้งแต่ละบุคคลอาจจะไม่พอใจเงินเดือนที่เขาได้รับหรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชา นั้น คือ เขาไม่มีความพอใจในงานเกิดขึ้น แต่สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอาจจะสามารถ ครอบงำหรือข่มความไม่พอใจของเขาไว้ มีแนวโน้มว่าจะอยู่กับองค์การนานกว่า และเต็มใจที่จะ ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์การ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 25-29 อ้างถึงใน เสาวณีชัย กองศักดิ์ดา, 2550, หน้า 31)

การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคน โดย ทัวไปเพิ่มมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตน เป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้ จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรม ของคนได้มากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกหรือในแง่ดี ที่บุคลากร มีต่อองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความยินดี เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้องค์การ สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะ ทำให้บุคลากรเกิดความรักในงาน ยอมเสียสละเพื่อองค์การ และเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก จนกระทั่งเกิด ความจงรักภักดีต่อองค์การของตน จนส่งผลให้สมาชิกองค์การเกิดสภาวะทางจิตใจ 3 ประการ คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึกผูกพันอันเนื่องมาจาก การลงทุนและความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ในท้ายที่สุด (ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา, 2557, หน้า 30)

ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การทำให้งานมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการลาออก ขาดงาน ลดความขัดแย้งในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทำให้มีแรงจูงใจอยากทำงานสูง สามารถทำประโยชน์ให้องค์การประสบความสำเร็จ (อาภรณ์ แสงแก้ว, 2557, หน้า 18)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันที่กระหว่างคนกับองค์การ ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การโดยเขามีความรู้สึกว่าตัวเองได้ไปเกี่ยวพันและเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ เข้าใจในเป้าหมายขององค์การ และทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งก็จะมีผลให้เขามีความต้องการที่จะทำงานกับองค์การตลอดไปด้วย (เสาวณีษ์ กองศักดิ์, 2550, หน้า 16)

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา, 2557, หน้า 31) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การในด้านความผูกพัน ทางด้านทัศนคติว่า เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าว มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยได้ให้ ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ หมายถึง การเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

3.2 การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3.3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกในด้านบวกหรือในแง่ดี ระหว่างคนกับองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความยินดี เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การโดยเขามีความรู้สึกว่าตัวเขาได้ไปเกี่ยวพันและเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการลาออก ขาดงาน ลดความขัดแย้งในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทำให้มีแรงจูงใจอยากทำงานสูง สามารถทำประโยชน์ ให้องค์การประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จากที่ได้กล่าวแล้วว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

ภรณ์ กิรติบุตร (2529, หน้า 25-29 อ้างถึงใน เสาวณีษ์ กองศักดิ์, 2550, หน้า 26) ได้ให้ความเห็นว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับ องค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น

Buchanan II (1974, p. 534) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่สำคัญ อย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steers (1974, p. 48) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพราะถ้าผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ก็จะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายประการ ทั้งด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาการดำเนินงานขององค์กร อันมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรไม่ใช่แค่มีความรักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งต้องแสดงต่อองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวกับองค์กร และการทำให้ประสบความสำเร็จและมีความเป็นอยู่ที่ดีต่อไป

การศึกษาถึงสาเหตุขององค์การที่ต้องการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากร นั้นมีงานวิจัยหลายฉบับโดย พบว่า ถ้าลูกจ้างมีความผูกพันสูงก็จะมีการใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น และยังมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การไปเป็นเวลานานด้วย นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างระดับของความผูกพันต่อองค์การและการรับผิดชอบในงาน และการมีความผูกพันต่อองค์การสูงยังสัมพันธ์กับผลผลิตภาพขององค์การ การพัฒนาตามเป้าหมายขององค์การ รวมถึงมีการออกจากงานน้อยด้วย

นักวิชาการและนักวิจัยได้สนใจเรื่องความผูกพันต่อองค์การและพยายามค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ซึ่งเท่าที่ผ่านมาก็ได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่จากผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาให้การหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของ นักวิชาการแต่ละท่าน เช่น

Becker (1960, p. 213) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่า เหตุผลที่บุคคลเกิด ความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตาม มิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าว คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุ การทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การ มากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณา หากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มค่ากับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

Lee (1971, p. 213) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผลมาจาก

- 1) ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

Sheldon (1971, p. 144) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ 1) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ 2) ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ 3) การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alotto (1972, p. 566) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การที่ดีที่สุด คือ 1) ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension) ซึ่งเกิดขึ้นจากความไม่แน่ชัดของบทบาท การมีอำนาจไม่เพียงพอ การมีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ และไม่มีความสามารถที่จะจัดการกับความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ 2) ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน 3) ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Steers (1977, p. 47) ได้ทำการสรุปผลจากการศึกษาวิเคราะห์วิจัย พบว่ามีปัจจัยหลัก 2 ประการ อันจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment) 2) ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Commitment)

Baron (1986, p. 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากแรงจูงใจในการทำงาน กล่าว คือ แรงจูงใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่น คือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับ ความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิด ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับ งานตนเองจะทำให้ รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจ

ในผลการปฏิบัติงานของ ตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ของตนเอง พึงพอใจ ในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่ องค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูง

Luthans (1992, p. 125) กล่าวว่า ทศนคติของความผูกพันต่อองค์การ ถูกกำหนดโดย 1)กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์การและ ลักษณะนิสัยของบุคคล เป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือการพิจารณา ถึงการควบคุมภายในและ การควบคุมภายนอก 2)ลักษณะขององค์การ เช่น การออกแบบ งานและลักษณะของผู้นำ 3) ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์การ เช่น ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้ว ถ้าองค์การนั้นอยู่ในระดับแนวหน้าที่จะเลือกเข้าไป ปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา

Brown and Leigh (1996, pp. 353-368) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีความรู้สึก พึงพอใจที่องค์การ สามารถตอบสนองของความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Needs) บุคคลนั้นจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การและควมมีประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านจิตใจ ทั้งนี้ความต้องการด้านจิตใจเกิดจาก

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Psychological Safety) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึก ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การในด้านต่าง ๆ บุคคลรู้สึกมีอิสระในการทำงานและ สามารถกำหนดแผนการ ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง บุคคลรับรู้ถึง เป้าหมายและค่านิยมขององค์การว่ามีความชัดเจนและบุคคลรู้สึกถึงเสรีภาพในการ แสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนในการปฏิบัติงาน

2. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ (Psychological Meaningfulness) คือ การที่บุคคลรู้สึกว่ตนมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จขององค์การและองค์การ ก็ตระหนักถึงความทุ่มเทของตน นอกจากนี้บุคคลยังรู้สึกว่สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการ ทุ่มเทให้แก่องค์การนั้นมีความคุ้มค่า ซึ่งสิ่ง ตอบแทนดังกล่าวอาจเป็นเงินรางวัลรับ จากเพื่อนร่วมงานหรือองค์การและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment)

กรรธน์ เปล่งขำ (2533, หน้า 110) อ้างถึงใน เสาวณีษ์ กองศักดิ์, 2550, หน้า 32) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ 4 ประการ ได้แก่

1. คุณลักษณะและคุณสมบัติของมนุษย์ ได้แก่ อายุของสมาชิก สถานภาพในการทำงาน อายุการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ และความต้องการของสมาชิก สถานภาพทางเศรษฐกิจและภาระหน้าที่ของสมาชิกที่มีต่อครอบครัว ตลอดจนโอกาสที่จะแสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงาน การจัดองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การทั้งในระดับทางนอนและทางตั้ง อันได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน ความมั่นคงในการทำงาน คักดีศรีในอาชีพ ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การและสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น

2. คุณลักษณะของงาน สิ่งที่น่าบริหารองค์การจำเป็นจะต้องกำหนดขอบเขตและวิธีปฏิบัติ ลงไปให้ชัดเจนในเรื่องต่อไปนี้ คือ

2.1 ขอบเขตของงานและความรับผิดชอบที่สมาชิกแต่ละคนได้รับมอบหมาย ซึ่งจะอิงจากระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งที่ได้รับความชำนาญและความถนัดพิเศษของบุคคลโดยยึดถือมาตรฐานของงานตามหลักสากลเป็นเกณฑ์กำหนด

2.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง เป็นงานที่ง่ายหรือยาก ต้องการคนประเภทไหนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ อาจหมายถึงเป็นงานที่ต้องการปฏิบัติในระยะสั้นหรือในระยะยาว ทั้งงานประจำและงานพิเศษ

2.3 ความเข้าใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่สมาชิกมีต่องานและต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงานของสมาชิกแต่ละคนโดยไม่เลือกว่าสมาชิกเหล่านั้นจะเป็นใคร

2.4 ภาระหน้าที่ที่สมาชิกแต่ละคนรับมอบหมาย ซึ่งพิจารณาถึงผลงานที่สมาชิก แต่ละคนทำนั้นบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

2.5 ความพึงพอใจในตัวเองงานหรือหน้าที่ที่สมาชิกแต่ละคนจะต้องทำ สำหรับประเด็นสำคัญประการแรก ได้แก่ งานที่แต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำนั้นถูกต้องตรงตามความรู้ ความชำนาญที่สมาชิกแต่ละคนได้เรียนรู้มาหรือแก้ปัญหาหรือไม่

ส่วนประการที่สอง คือ ลักษณะของงานนั้นเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของผู้ลงมือปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ประการที่สาม คือ งานได้กระทำซ้ำซากจำเจอยู่บ่อย ๆ หรือว่าเป็นงานใหม่ที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อนเลย

2.6 ความพึงพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา คนจะมีความสุขและพึงพอใจมากถ้ามีหัวหน้างานคอยเอาใจใส่ในเรื่องงาน แต่ไม่ผู้จู้จี้ในเรื่องส่วนตัวของเขา

2.7 ความพึงพอใจที่ได้รับจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อที่บุคคลจะพอใจและภูมิใจมากเมื่อเขาทราบว่าเขาได้รับการถูกประเมินว่าเป็นผู้ที่ทำงานให้กับองค์การแล้วบรรลุผล สำเร็จ และจะมององค์การว่าตัวเขานั้นมิได้ถูกองค์การทอดทิ้ง

3. คุณลักษณะขององค์การ ผู้บริหารควรยึดถือหลักและนโยบายการบริหารงาน ดังนี้

3.1 ควรกระจายอำนาจในการปกครองดูแลสมาชิกออกไปให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยให้ความสำคัญเท่าเทียมกันทุกสายงาน

3.2 เน้นความสำคัญของหน้าที่การงานของสมาชิกทุกคนต่อองค์การ โดยจัดทำ ระบบงานให้ชัดเจนทั้งโครงสร้างและการดำเนินงานขององค์การ และให้ถือว่างานที่สมาชิกแต่ละคนได้รับนั้นย่อมมีความสำคัญเท่ากันหมด

3.3 จัดทำตัวบทกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและข้อบังคับให้เป็นหมวดหมู่ให้ชัดเจน และให้สมาชิกทุกคนสามารถปฏิบัติได้จริงและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง

3.4 จัดทำขั้นตอนสายการบังคับบัญชา การดำเนินงานสายธุรการและสารบรรณ ในทุกหน่วยงานให้เป็นระบบเดียวกันและให้มีการติดตามข้อมูลทั้งทางตรงและทางอ้อมของงาน ทั้งหน่วยหลักและหน่วยย่อย ๆ ให้รวดเร็ว สามารถตรวจสอบได้ทุกระยะ

3.5 จัดทำและแต่งตั้งผู้ประสานงาน ระหว่างหน่วยงานให้สามารถเชื่อมโยงงาน ของแผนกต่าง ๆ ให้ต่อเนื่องและสามารถรับทราบข้อมูลหรือให้กระจายข่าวสารข้อมูลได้อย่าง ทั่วถึงและรวดเร็วทันต่อความต้องการขององค์การและสมาชิกขององค์การนั้น ๆ

3.6 ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของโครงการ หรือกิจการร่วมกับผู้บริหารองค์การหรือเจ้าขององค์การบ้าง

3.7 ผู้บริหารองค์การควรจัดข่าวลือต่าง ๆ ออกจากองค์การให้หมดไป โดยการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกขององค์การอย่างจริงจังและเห็นผล

3.8 ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทั้งใน ระดับนโยบายและระดับผู้ปฏิบัติ โดยให้เขาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาขององค์การ ทั้งในเชิงรุก เชิงรับตามยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่ควรจะเป็นต่อไป

4. ประสบการณ์ของคนที่ทำงานในองค์การนั้น แบ่งเป็นด้านความรู้สึกและทัศนคติ ดังต่อไปนี้

4.1 สมาชิกจะรู้สึกว่าเขายินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การ ตลอดไป ถ้าองค์การไม่ทอดทิ้งเขา และเมื่อสมาชิกเกิดปัญหาบางประการที่ไม่สามารถ จะแก้ไขได้ องค์การก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือแก่เขาได้

4.2 องค์การต้องให้ความสำคัญต่อสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในแง่ที่ตัวสมาชิกทุกคนต้องมีความสำคัญต่อองค์การและองค์การต้องการสมาชิกด้วย เช่นกัน

4.3 เกิดจากความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์การว่าต้องให้ ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือเป็นจริงตามที่เขาหวัง

4.4 ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษารวบรวมว่าเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพล โน้มน้าวชีวิตและจิตใจของสมาชิกให้โอนเอียงไปในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อองค์การ ก็ได้ กล่าวคือถ้าในองค์การนั้นมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารองค์การ มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีและมีใจ ผูกพันต่อองค์การที่ดีในเชิงสร้างสรรค์งานขององค์การให้มีความ เจริญก้าวหน้าตลอดไปก็จะเป็น อิทธิพลชักนำให้สมาชิกในองค์การนั้นเกิดทัศนคติที่ดีทั้ง เพื่อนร่วมงานและผลที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ขวัญ และกำลังใจของสมาชิกดีอยู่ตลอดเวลา ก็อาจ ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

4.5 ลักษณะผู้นำในองค์การ จากการวิจัยเรื่องผู้นำและภาวะความเป็น ผู้นำของนักจิตวิทยาการศึกษาหลายท่านชี้ให้เห็นว่าผู้นำในองค์การมีส่วนอย่างมากต่อ ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก เพราะเหตุที่ว่าผู้นำเปรียบเหมือนแม่ทัพผู้นำทัพ หากผู้นำมีความลังเล ไม่กล้า ตัดสินใจ หรือตัดสินใจอะไรไปแล้ว ต้องกลับมาแก้ไขใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา เกิดความไม่พอใจและใช้อารมณ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่าทำงานไม่เป็นที่ถูกใจ ก็จะทำให้สมาชิกเกิดความไม่แน่ใจ และโลเลตามไปด้วย ผลที่สุทธระบบงานต่าง ๆ ภายในองค์การก็จะขาดความเป็นระเบียบร้อย และเมื่อระบบงานเสียไป ระบบคนก็จะเสียตามไปด้วย ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ ก็ส่งผลต่อ

การแสดงพฤติกรรมของสมาชิก ได้แก่ การขาดงาน ความไม่ตรงต่อเวลา การเปลี่ยนงานบ่อย เป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นมาปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยจะนำเอารายด้านของความผูกพันต่อองค์การ มาเป็นตัวแปรตาม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และเห็นว่าความหมายรายด้านของความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Allen Meyer, 1990 นั้นจะครอบคลุมพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ สาม ประการ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน เช่นกัน 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของสุขภาพองค์การไว้ ดังนี้

ความหมายของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การที่ดี คือ องค์การที่สามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน เพื่อให้องค์การดำเนินงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สวอนท์ ชัยวร (2559, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของสุขภาพองค์การว่า หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ ในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการปรับปรุง และ เปลี่ยนแปลง เพื่อสนองความต้องการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมั่นคง สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุตาม เป้าหมายได้ องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ภูริพัฒน์ บุญมา (2552, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของสุขภาพองค์การ ว่า หมายถึง สภาพองค์การ ที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามพันธกิจและความรับผิดชอบ และทำให้องค์การอยู่ท่ามกลาง สภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง ให้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พนม สุวรรณหงส์ (2548, หน้า 15 อ้างถึงใน สวรินทร์ ชัยวร, 2559, หน้า 29) ให้ความหมาย สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่ องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะเผชิญสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคม ได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้องค์การดำเนินงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

Mile (1973, pp. 435-437) เป็นผู้ริเริ่มศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ได้กล่าวถึง สุขภาพองค์การว่าเป็นการศึกษาขององค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ให้สมบูรณ์ขึ้น โดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในองค์การอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะพัฒนาก้าวหน้าต่อไปเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Hoy and Miskel (1991, pp. 68) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการณ์ปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การได้มีการพัฒนาก้าวหน้า ได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน

จากความหมายของสุขภาพองค์การข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างเป็นระบบ การบูรณการและการรักษาระเบียบ แบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้องค์การดำเนินงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

Miles (1973 อ้างถึงใน สวณันท์ ชัยวร, 2559, หน้า 11) ได้เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติ คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) ขึ้นมาใช้ ด้วยการให้ความสนใจในข้อสังเกต ของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติที่เห็นคล้ายตามกันเกี่ยวกับปัญหา และขั้นตอนของ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน(Planned Change) ในกลุ่มบุคคล องค์การ และชุมชน จาก คำถามที่ยังเป็นข้อสงสัยกันอยู่คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ให้มีความหมายได้อย่างสมบูรณ์จากจุดเริ่มของความสนใจดังกล่าว เขาได้พยายามศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ทางวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะทางด้านมนุษยวิทยาและจิตวิทยา ตลอดจนการได้ ปฏิบัติจริง โดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงาน ในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่ง ของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาการ เปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน ตามที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น ความพยายามเพื่อให้ องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบความสำเร็จMiles ซึ่งให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสุขภาพองค์การ เป็นเป้าหมาย การศึกษา สุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถขององค์การ ซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่างๆได้อย่างมี ประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ต่อไปเพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของ ระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ในอดีต Miles ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) ไว้ว่า เป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่าง เหมาะสม รวมถึงการจัดการองค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาเวลานานตลอดจน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จะเห็นได้ว่า การศึกษาสุขภาพองค์การตาม แนวคิดของ Miles เป็นความสามารถในการจัดชุดของระบบเพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลาสั้น และมีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประเมินผลประสิทธิภาพ องค์การ ในระยะเวลาสั้น ดังนั้นMiles จึงให้แนวคิดในการกำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การ ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านภารกิจ (Task-Oriented Dimensions) ได้แก่

1.1 เป้าหมาย (Goal Focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของ สมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนั้น เป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและ สภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy)

การสื่อสารภายในเป็นสิ่งจำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมาก อยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมี การแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือ จะต้องมามีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal Power Equalization)

ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพล คือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization) ในองค์การที่มี

สุขภาพดี จะต้องสามารถใช้วัสดุที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำ อะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้น แม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่า ตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งาน เพื่อความเจริญขององค์การ

2.2 ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดี สามารถมีความยึดเหนี่ยว

ต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดี มีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเอง นั่น คือ รู้ว่าตัวเอง คือ ใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้ คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีก็เช่นกัน จำเป็นที่จะต้องเข้าใจตัวของมันเอง สามารถมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่

ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้น ขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ ซึ่งรวมถึง ความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจ

ของบุคคลภายในองค์การ

3. ด้านความเจริญและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (Growth and Changefulness) ได้แก่

3.1 นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้ กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมา และ ขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญงอกงามพัฒนา และเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ และมุ่งมั่งคั่งกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด

3.2 ความอิสระ (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเขา จะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตนเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่มอำนาจสูงกว่า หรือไม่ยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์การ ที่มีสุขภาพดีเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ จะต้องรู้สึก ว่า องค์การ เป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อม และขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย และองค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั้นหมายความว่า องค์การจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพ ในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (Adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของกาอิสระเสรีที่จะมีการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับองค์การ หรือบุคคลต่อความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อม จะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในการปรับตัวให้เข้ากัน องค์การจะต้องมีความมั่นคงและอดทน ตามสภาพแวดล้อม

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-Solving Adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหา ที่ยุ่งยาก ในที่นี้ มิได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่ง ปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่า บุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุด และยังคงมีปัญหาคือต้องแก้ โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีโครงสร้าง และขบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ ของการแก้ปัญหาด้วย

ลักษณะของสุขภาพองค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น นับได้ว่าองค์การมีระบบภายในหลายระบบ ซึ่งจะทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับระบบของร่างกายมนุษย์ อันได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) องค์ประกอบภายในเหล่านี้จะทำงานตามหน้าที่ ซึ่งมีกลไกการทำงานคล้ายกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย ถ้าว่าองค์ประกอบแต่ละส่วนสามารถ ทำงานได้ดีและประสานสัมพันธ์กัน องค์การก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ถ้าหากว่า องค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปก็จะส่งผลให้ ระบบลด ความคล่องตัว การประสานสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกันไป ทั้งองค์การและเกิดความไม่สมดุลในองค์การขึ้น และในที่สุดก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้

Foryer and Well (1971, อ้างถึงใน ภูริพัฒน์ บุญมา, 2552, หน้า 31) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับสุขภาพองค์การว่า องค์การโดยทั่วไปมี 2 ลักษณะ คือ องค์การที่มีสุขภาพ สมบูรณ์ (Healthy Organization) และองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy Organization) โดยรายละเอียดของสุขภาพองค์การแต่ละลักษณะสรุปได้ดังนี้

องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ เป็นองค์การที่มีระบบการทำงานภายใน ประสานกัน มีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของ องค์การ และสามารถใช้ศักยภาพของตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกัน และมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. สมาชิกทุกคนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้ แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ทั้งมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้โดยการร่วมแรงร่วมใจ
3. สมาชิกสามารถแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นกันเอง ไม่กีดกันฐานะทาง สังคมและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้บรรดาสมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาดังกล่าว อย่างกว้างขวาง
4. สมาชิกแสดงความรับผิดชอบต่อองค์การ โดยมีการให้ข้อมูลข่าวสาร ปริมาณงาน เวลา ทักษะ ความชำนาญการด้านวิชาชีพ และหลักการพัฒนาการบริหาร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนลำดับชั้นในการบังคับบัญชา นั้น ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความรับผิดชอบส่วนตนจากภายในหรือ

ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ มีความสำคัญกว่าอำนาจทางด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งภายนอก ผู้บังคับบัญชาจะอยู่ทำงานในสำนักงานหรือไม่ ไม่สำคัญ คนทำงานจะรู้สึกและปฏิบัติงาน เหมือนกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีคำว่า "แมวไม่อยู่หนูร่าเริง"

5. มีการวางแผนและการทำงานร่วมกันโดยปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมกัน เป็นหมู่คณะ

6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารในระดับรองลงมา ผู้นำที่ดีต้อง รู้จักใช้คนเก่งให้เป็นประโยชน์ จะได้นำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลังกันทำงาน

7. การพิจารณาปัญหาใด ๆ ก็ตามต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพของบุคคลและความต้องการของบุคคล เพราะพฤติกรรมที่แสดงออกจากสัมพันธภาพนั้นจะเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

8. มีการนำหลัก "การร่วมมือร่วมใจ" มาใช้อย่างเสรี ทุกคนพร้อมที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และในทำนองเดียวกันผู้อื่นก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือด้วย เหมือนกัน วิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดำเนินไปอย่างกว้างขวางถึงแม้ว่าจะมีการแข่งขันกันบ้างระหว่างบุคคล หรือกลุ่ม แต่การแข่งขันดังกล่าวก็เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานมิใช่มุ่งแต่ชนะ เพียงอย่างเดียว

9. เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น สมาชิกจะรวมกันอย่างรวดเร็วเข้าแก้ไขสถานการณ์ จนกระทั่งวิกฤตการณ์ดังกล่าวสลายตัวลงไปเป็นที่สุดหรือกล่าวได้ว่าทุกคน จะรู้สึกร่วมกันว่าเมื่อภัยมาแล้ว จะต้องช่วยเหลือกัน งดเว้นการเห็นแก่ตัวไว้ก่อน

10. ความขัดแย้งต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวินิจฉัยสั่งการ และความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำข้อขัดแย้งดังกล่าวมาพิจารณาแก้ไขโดยเปิดเผยให้ บังเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากว่ามนุษย์เรานั้นเมื่อต้องการอะไร ก็มักจะพูดออกมาและหวังที่จะให้ บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติตามเช่นกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือสามารถนำความขัดแย้งต่าง ๆ มาดำเนินการให้เกิดเป็นความก้าวหน้าในองค์การได้

11. นำหลักความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเสาะแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น การให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับและการให้คำแนะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

12. ร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าของงานอยู่เป็นประจำเพื่อเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพราะโดยทั่วไปคนอื่นรู้ดีกว่าเราและสามารถมองเห็นปัญหา ของบุคคลอื่นได้

13. มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นการทำงานร่วมกันต้องอาศัยสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

14. สมาชิกต่างมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจของ องค์การตามสมควรแก่กรณี ทั้งนี้เพราะสมาชิกย่อมเป็นผู้มองโลกในแง่ดีถือว่าสถานที่ทำงาน สำคัญอย่างยิ่งและสนุกสนานในการทำงาน

15. ภาวะความเป็นผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้ง "แบบ" (Style) และตัว "บุคคล" (Person) เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่

16. มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การสูงมาก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

17. ยอมรับในเรื่องการเสี่ยง โดยถือว่าเป็นเงื่อนไขอันหนึ่งของความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ การเสี่ยงหรือกล้าได้กล้าเสียเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น

18. ยึดมั่นในหลักที่ว่า "เราได้เรียนอะไรบ้างจากความผิดพลาดแต่ละครั้งที่เกิดขึ้น"

19. โดยปกติมักพบว่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาจเกิดการด้อยประสิทธิภาพได้เสมอ ดังนั้นจึงต้องร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขให้ดีขึ้นจนได้

20. โครงสร้างขององค์การและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแบบแผนที่กำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้สมาชิกขององค์การได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเพื่อที่จะปกป้อง คุ้มครององค์การให้มีชีวิตยั่งยืนต่อไปได้อย่างยาวนาน ไม่ได้เป็นขวากหนามสกัดกั้นความเจริญเติบโตของสมาชิกแต่ละคนแต่อย่างใด เพราะสมาชิกขององค์การทุกคนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

21. ความสำนึกในระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่ แต่ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้ว ความริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์ที่มีอยู่คงสูงกว่าเดิม เรื่องใดเก่าล้าสมัยจะได้รับการพิจารณาและยกเลิกไปในที่สุด

22. องค์การต้องมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอโดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมตลอดเวลา โดยสมาชิกขององค์การทุก ๆ คน ต้องให้

ความสนใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตขององค์การ

23. สมาชิกทุกคนร่วมกันเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในสภาพการณ์ที่องค์การ
ประสบ ภาวะวิกฤตการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า องค์การที่มีสุขภาพขององค์การสมบูรณ์จะมีลักษณะที่สมาชิกทุกคน
มีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีความรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน
ทำให้เกิดความก้าวหน้า และมีผลผลิตในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

องค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ เป็นองค์การที่มีระบบการทำงานขาด
ความสัมพันธ์กัน มีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกในองค์การจะอุทิศจิตใจให้กับวัตถุประสงค์ขององค์การเพียงเล็กน้อย
ยกเว้นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง ๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น

2. ผู้ที่ทำงานมองเห็นปัญหาและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ถูกปิดบังซ่อนเร้นไว้
จนเป็นความเคยชิน ผู้ที่ทำงานพูดเรื่องราวความยุ่งยากต่าง ๆ ในที่ทำงาน ที่บ้านหรือ
ในร้านอาหารทั่วไป ไม่ได้นำเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้นไปพูดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกทำความยุ่งยากในการแก้ปัญหา ฐานะและ
ตำแหน่งที่ กำหนดไว้ในแผนภูมิขององค์การมีความสำคัญมากกว่าการแก้ปัญหา ทุกหน่วย
มีส่วนเกี่ยวพันกัน อย่างมากแต่เป็นเพียงผิวเผินแทนที่จะมีส่วนเกี่ยวพันกันอย่างจริงจัง
ผู้ที่ทำงานแบบสุภาพอ่อนโยน ต่อผู้บังคับบัญชาแต่ก็ปิดบังปัญหาต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา
เช่นเดียวกับความไม่เห็นพ้องต้องกัน ถูกเก็บอยู่ในความนิ่งเฉย จะทำงานเมื่อมีคนสั่งเท่านั้น

4. บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะ
เป็นไปได้ ทำให้กลายเป็นปัญหาคั่งค้างและทำการวินิจฉัยปัญหาโดยมีข้อมูล ข่าวสาร และ
ข้อเสนอแนะไม่เพียงพอ ผู้ที่ทำงานบ่นเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารงานที่ไม่ตรงต่อเป้าหมาย
เช่น นั่งสั่งงานในห้องปรับอากาศ เป็นต้น

5. ผู้บริหารมีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการที่พยายามทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไป
ด้วยดี บางครั้งระเบียบต่าง ๆ นโยบายต่าง ๆ และขบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ได้รับ
การปฏิบัติตามที่ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้และไม่ได้ได้รับความร่วมมือ

6. การใช้ดุลยพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในองค์การไม่ได้
รับการยอมรับนับถือจากภายนอก คงยอมรับนับถือกันอยู่ภายในวงแคบ ๆ ของเขาเท่านั้น

7. ความรู้สึกต่าง ๆ และความต้องการส่วนบุคคลได้รับการพิจารณา
เป็นปัญหาด้านเดียวกัน

8. ผู้ที่ทำงานเกิดการแข่งขันกัน เมื่อมีความต้องการร่วมกันแต่ละคน
เกิดความรู้สึกอิจฉาริษยาในความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้สึกว่าภาระแสวงหา
หรือยอมรับ ความช่วยเหลือเป็นสัญลักษณ์ของข้อบกพร่อง การให้ความช่วยเหลือไม่ได้อยู่ใน
ในความคิดของแต่ละคน ทุกคนไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันต่างก็พูดในแง่ไม่ดีของกันและกัน
ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่กับเรื่องเหล่านี้ การขัดแย้งมีลักษณะ แพ้-ชนะ เป็นการหักล้างกัน

9. เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นทุกคนจะถอนตัวออกและเริ่มใส่ความซึ่งกันและกัน

10. ความขัดแย้งระหว่างกันส่วนมากถูกเก็บไว้ในใจและเป็นนโยบายของ
ที่ทำงาน มีการถกเถียงกันอยู่เสมอโดยไม่มีจุดจบ

11. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างยากลำบาก บุคคลที่ทำงานไม่มีการ
เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทุกคนต้องเรียนจากการกระทำของตนเองและปฏิเสธที่จะยอมรับ
ประสบการณ์ของผู้อื่น มีการยอมรับฟังข่าวสารที่สะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงานน้อย
ไม่สามารถช่วยเหลืออะไรได้มากนัก

12. การใช้ข่าวสารสะท้อนกลับมา ถูกหลีกเลี่ยงหรือขาดผลประเมิณผลนั่นเอง

13. สัมพันธภาพโดยทั่วไปเกิดขึ้นโดยไม่จริงใจซึ่งกันและกัน ถูกปิดบังซ่อนเร้น
และมีอยู่ทั่ว ๆ ไปในที่ทำงาน ยึดให้เมื่อเจอหน้าลับหลังตำหนิและนินทา

14. ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกถูกจำกัดอยู่ในงานของตน รู้สึกท้อแท้เบื่อหน่าย
และ ถูกจำกัดความต้องการไว้เพียงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงของตนเอง เช่น ในที่ประชุม
ทุกคนนั่งเงียบและดูเหมือนจะยอมรับฟังทุกประการ ขาดบรรยากาศของการหยอกล้อ
ทุกคนสนใจเรื่องอย่างอื่นทั้งนั้น เห็นแก่ตัว ขาดระบบ

15. นักบริหารเป็นแบบพอกที่เคร่งครัดอยู่ในประเพณีใครคัดค้านไม่ได้เป็นโทษ

16. ผู้บริหารลงมาควบคุมเรื่องเล็กน้อยอย่างเฉียบขาด เคร่งครัด
ใช้ดุลยพินิจกับเรื่องเหล่านี้มากเกินไป เขาจะเคร่งครัดไม่ให้ความผิดกับเรื่องเหล่านี้หรือ
พูดอยู่คำเดียว "ยุ่งเกินไป ที่จะทำให้เรื่องนั้น"

17. การเสี่ยงต่อการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก แต่เป็นค่านิยมสูงสำหรับ
ผู้บริหาร

18. ทำความผิดครั้งเดียวจะถูกไล่ออก

19. การปฏิบัติงานที่ไม่ดี ได้รับการยกย่องและได้รับการปฏิบัติตามอำเภอใจ คนดีเสียกำลังใจ

20. โครงการขององค์การ นโยบายต่างๆ และกระบวนการทำงานตั้งองค์การให้ล้าหลัง ผู้ทำงานไม่รับรู้นโยบายและมักทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง

21. เครื่องจักรตจจนขาดการปรับตัวเข้ากับบรรยากาศสิ่งแวดล้อม

22. การปฏิบัติงานแผนใหม่ไม่ได้แพร่หลายออกไป ตกอยู่ในมือคนบางคนเท่านั้นในลักษณะหวงวิชา

23. ผู้ทำงานต้องกล้ำกลืนความไม่สมหวังเอาไว้ เช่น กล่าววว่า "ผมไม่สามารถทำอะไรได้ มันเป็นความรับผิดชอบของพวกเขาที่จะรักษาเรือองค์การให้รอดพ้นจากการจมน้ำได้"

สรุปได้ว่า องค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์จะมีลักษณะที่สมาชิกไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ไม่เอื้ออำนวยในการส่งขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารเข้มงวดเกินไปหรือไม่ใส่ใจในการทำงาน องค์การไม่มีความเจริญก้าวหน้าผลผลิตของการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและกำหนดมิติสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยจะนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Miles (1973) มาเป็นตัวแปรอิสระโดย ทำการตัดเอาเฉพาะด้านที่มีความสอดคล้องกับบริบทของ 3 แผนภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า การมีขวัญกำลังใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสมัครสมานสามัคคี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความชัดเจนของเป้าหมาย

เป้าหมายขององค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพาให้องค์การไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้เพื่อนำทางให้บรรดาสมาชิกทุกคนขององค์การทำงานโดยมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายและพันธกิจเป็นกรอบหรือทิศทางที่ทำให้ภารกิจขององค์การประสบผลสำเร็จ

การกำหนดเป้าหมายเป็นสภาพการปฏิบัติที่บุคลากรในองค์การมีความคาดหวัง หรือกำหนดให้องค์การเป็นสภาพที่พึงประสงค์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมนำผลของปัญหามาร่วมกันเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน

ปรากฏในแผนปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องตามหลักปรัชญาการปฏิบัติงาน และแผนการปฏิบัติงานแห่งชาติเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักขององค์การ ตลอดจนควรจะมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายเพื่อใช้เป็นกรอบในควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (พิมพ์ ศรีภัทรประภา, 2554, หน้า 24)

Hoy and Forsyth, (1986, pp. 156-157) ได้อธิบายว่า การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความชัดเจนของเป้าหมาย คือ การที่บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า

การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า คือ พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่ มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิก ขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์การที่มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ หัวใจหลักการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคล ทำให้บุคลากร แต่ละคนมีความรู้สึก ว่า ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุ อุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่ จะต้องคุ้มค่าและมีให้บุคลากรใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในองค์การที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคนอีก ทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดีเหมาะสมในการวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่ต้องการ มีความรู้สึก เป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานเท่านั้น หากแต่ยังต้องรู้สึกว่าการช่วยส่งเสริมให้เขามีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

อธิบายถึงกระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรทางการบริหาร มีหลักการหรือกระบวนการในการบริหารกว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเราต้องทำอะไร ทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ ต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่าหากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องกระทำหรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้ว จะต้อง พิจารณาว่าในการดำเนินกิจกรรมนั้น จะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใด เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์ก็วิเคราะห์ออกมาว่าจะต้องใช้คนเท่าใด ต่อวัน หรือต่อเดือน แล้วแต่ลักษณะของงาน และ ยังต้องการทรัพยากรอื่น ๆ อีกหรือไม่ เช่น ทรัพยากรเงินเป็นที่ใช้สอยเท่าใด ต้องการวัสดุ อุปกรณ์อะไรบ้าง โดยพยายามจำแนกทรัพยากรออกมาเป็นหมวดหมู่ และกำหนดว่าจะใช้ ทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อใดเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. การแสวงหาทรัพยากรนั้น อาจทำได้ในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น การจัดตั้งงบประมาณของทางราชการ การขอความช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือระดมจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้ว ผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากร ตามเกณฑ์ หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น จัดสรรตามความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรม

5. ควบคุมเมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้ที่ได้รับจัดสรรจะนำไปใช้เมื่อกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารจะต้องควบคุมเพื่อให้การใช้นั้นการตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินเป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อดูว่าการใช้ทรัพยากรนั้น มีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกันหรือไม่ และมีปัญหาประการใด เพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้น หรือปรับปรุงต่อไป

การมีขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ แรงจูงใจในการทำงานและการได้รับการยอมรับขวัญหรือกำลังใจกับการปฏิบัติงานนั้น เป็นของคู่กัน และมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะขวัญทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกทางจิตใจและอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิด ความจงรักภักดีต่อองค์การและพยายามทำงานอย่างเต็มกำลังเพื่อให้

บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของงาน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญหรือกำลังใจนั้นขึ้นอยู่กับศรัทธา ในลักษณะของงานที่ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารจะทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน

การมีขวัญและกำลังใจ คือ ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การในลักษณะ ความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุข และมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การ แสดงออกถึงการยอมรับในการปฏิบัติงาน มีความความพึงพอใจ ศรัทธาต่ออาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการที่ผู้บริหารมอบหมายให้ได้ และร่วมส่งเสริมให้องค์การ มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความสามารถในการแก้ปัญหา

ความหมายความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Adequacy) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากร น้อย และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด และเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิด ความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการ จัด การศึกษาในองค์การ เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหาร และการจัดการในองค์การจึงมีความยืดหยุ่น พอสมควร ตั้งแต่หลักสูตร สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ ผู้บริหารควรจะเป็น ผู้สร้าง ความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานเป็น ที่ปรึกษาทั้งในการปฏิบัติงาน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อลดช่องว่าง ซึ่งกันและกัน ซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-solving adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุงยาก ในที่นี้ มิได้ หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้น สามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหาที่ต้อง แก้ โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคง สภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การที่สุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและกระบวนการ ที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนจนเพื่อใช้ ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหาด้วย

ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ความสามารถของผู้บริหารในการช่วย แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยและเกิด

ความตึงเครียดน้อยที่สุด และเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ความสมัครสมานสามัคคี

ความสมัครสมานสามัคคี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในองค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานความสามัคคีนั้นมีผลดีต่อการบริหารองค์การ เป็นอย่างมาก เพราะเมื่อ บุคลากรมีความสามัคคีกัน ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถที่เป็นอยู่ มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจ และเต็มใจพัฒนาองค์การให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ความสมัครสมานสามัคคี คือ การมีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกันในยาม วิกฤติ ร่วมกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางฝ่ายทำงานบกพร่อง

บริบทของแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

แขวงบอลิคำไซ เป็นแขวงหนึ่งของประเทศลาว ที่ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศ ลาว แขวงบอลิคำไซ สร้างตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1986 เป็นแขวงที่อุดมไปด้วยทรัพยากร ธรรมชาติและวัฒนธรรม เป็นแขวงที่มีทิวทัศน์สวยสดงดงาม เช่น น้ำตกตาดวังฟอง ถ้ำแกลบและอื่น ๆ แขวงบอลิคำไซ แยกออกมาจากแขวงเวียงจันทน์และแขวงคำม่วน ในปี ค.ศ. 1983 มีเนื้อที่ทั้งหมด 15.977,71 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 248,378 คน ภาคเหนือ ตัดกับนครเวียงจันทน์ แขวงไซสมบูนธ์ ภาคใต้ ตัดกับ แขวงคำม่วน ภาคตะวันออกติดกับ แขวงเชียงขวาง แขวงงะฮาน แขวงราตั้ง ประเทศเวียดนาม ภาคตะวันตกติดกับจังหวัดบึงกาฬ หนองคาย นครพนม ภาคอีสาน ประเทศไทย มีแม่น้ำโขงคั่นกลาง

แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 7 เมือง

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. เมืองปากซัน | 654 ตารางกิโลเมตร |
| 2. เมืองบริคัน | 3.062 ตารางกิโลเมตร |
| 3. เมืองท่าพระบาท | 2.012 ตารางกิโลเมตร |
| 4. เมืองปากกระดิง | 4.210 ตารางกิโลเมตร |
| 5. เมืองคำเกิด | 2.761 ตารางกิโลเมตร |
| 6. เมืองเวียงทอง | 3.958 ตารางกิโลเมตร |

7. เมืองไซจำพอน 1.947 ตารางกิโลเมตร

บริบทของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตั้งอยู่ บ้านอนุสรชัย เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ติดกับห้องว่าการปกครอง แขวงบอลิคำไซ มี 6 แขนง ประกอบด้วย

- 1) แขนงงานจัดตั้งบริหาร
- 2) แขนงบริหารพลังงาน
- 3) แขนงธุรกิจพลังงาน
- 4) แขนงนโยบายพลังงาน
- 5) แขนงป่อแร่
- 6) แขนงธรณีศาสตร์

แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคลากรจำนวน 41 คน หญิง 15 คน

(ข้อมูลจาก บทรายงานสภาพการจัดตั้งปฏิบัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของแผนกพลังงานและป่อแร่ ระยะ 3 เดือน ข้ามผ่าน และคาดการณ์ 6 เดือน ต้นปี 2017)

บริบทของแผนก เกษตร และป่าไม้ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

แผนกเกษตร และป่าไม้ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตั้งอยู่ บ้านหงชัย เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มี 14 แขนงการ และเทียบเท่า ได้แก่ 1) ห้องการบริหาร 2) แขนงจัดตั้งและพนักงาน 3) แขนงแผนการ 4) แขนงตรวจตรารัฐ 5) แขนงปลุกฝัง 6) แขนงเลี้ยงสัตว์ และการประมง 7) แขนงส่งเสริม และสหกรณ์ 8) แขนงคุ้มครอง และพัฒนาที่ดินเกษตร 9) แขนงชลประทาน 10) แขนงป่าไม้ 11) แขนงพัฒนาชนบท 12) แขนงคุ้มครองป่าสงวนและป่าป้องกัน 13) หน่วยตรวจตราป่าไม้ 14) ศูนย์ค้นคว้าเกษตรและป่าไม้

แผนกเกษตร และป่าไม้ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคลากรจำนวน 254 คน หญิง 83 คน พนักงานอาสาสมัคร 63 คน หญิง 19 คน

(บทรายงานสภาพการจัดตั้งปฏิบัติเวียกงานคุ้มครองรัฐกร ปี 2016 และแผนการปี 2017 ฉบับ เลกที่ 0059/กปช.ขบข ลงวันที่ 23 มกราคม 2017)

บริบทของแผนก ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตั้งอยู่ บ้านโพนชัย เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว มี 8 แผนก ได้แก่ 1) แผนกบริหารแผนการและการเงิน
2) จัดตั้ง และตรวจตรา 3) แผนกคุ้มครองสิ่งแวดล้อม 4) แผนกทรัพยากรน้ำ
5) แผนกคุ้มครองที่ดิน 6) แผนกจัดสรรและพัฒนาที่ดิน 7) แผนกข้อมูลข่าวสาร
8) แผนกอนุสัญญาและอุทกวิทยา

แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคลากรจำนวน 82 คน หญิง 26 คน

(บทบันทึกมอบรับหน้าที่ของหัวหน้าแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แขวงระหว่างผู้เก่าและผู้ใหม่ ฉบับเลขที่ 0365/พชส.ชบช ลงวันที่ 23 มีนาคม 2017)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธีรภัทรา ชำนาญไพร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน)
ในเขต กรุงเทพและปริมณฑล มีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงาน
ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพและปริมณฑลมีความผูกพัน ต่อองค์การ
อยู่ในระดับปานกลาง 3) พนักงานในของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขต
กรุงเทพและ ปริมณฑล ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) พนักงาน
ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ที่มีเพศ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ สัมพันธ์กัน
ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

จุลพงศ์ ศิริไพโรจน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้คุณลักษณะงาน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความพึงพอใจในการทำงานและความต้องการการแข่งขัน การรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยสามารถรวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 71.8 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จิรัชย์ ทุฒิจรัสพงศ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิตผลการศึกษาข้อมูลพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด โดยจำแนกเป็นปัจจัยโดยรวม เท่ากับ 3.86 ปัจจัย จูงใจ เท่ากับ 4.02 และปัจจัยอ้อมนัย เท่ากับ 3.71 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันองค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรสูงสุด คือ 4.02 พนักงานบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันใน 6 รายการ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 05 และ .01 ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภูริพัฒน์ บุญมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสุขภาพองค์การระดับปานกลาง 2) โรงเรียนดังกล่าวที่มีขนาดต่างกัน มีสุขภาพองค์การ ไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ดังกล่าว พบว่า ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรของผู้เรียนสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยรวม มีทิศทางเข้มแข็งขององค์การและมีการดำเนินการสนับสนุนทรัพยากร

พิมณฑา ชนะภัย (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.014) พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กัน ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับ ต่ำ และด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางพนักงานธนาคารกสิกรไทย ที่ปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความมั่นคง และความน่าเชื่อถือขององค์กรอยู่ใน ระดับมากที่สุดพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม แล้วพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานครตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

ที่ปฏิบัติงานสาขาในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานอันได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจกระบวนการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน อันได้แก่ ความพึงพอใจขององค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเช่นเดียวกัน

พัชรภรณ์ ร่วมสุข (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ออคต้า เมมโมเรียล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ออคต้า เมมโมเรียล จำกัด อยู่ในระดับมาก จากการศึกษปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมีเฉพาะสถานภาพ การสมรส เท่านั้นที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในส่วนปัจจัยลักษณะงาน พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา บำรุงรักษาและการมอบหมายงาน รวมถึงค่าตอบแทนของบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัท กาสะลองเซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.10 และมีอายุระหว่าง 30-34 ปี ร้อยละ 55.80 มีสถานภาพโสดร้อยละ 55.80 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 93.20 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-9 ปี ร้อยละ 59.60 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จ ของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับปัจจัยอนามัย พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาวะการทำงาน และด้านนโยบาย และการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการนิเทศงาน และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

อัญพร ลากทิพนนท์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจของ

พนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) จริยธรรมในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทาราสำนักงานใหญ่ 2) การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทาราสำนักงานใหญ่ 3) จริยธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทาราสำนักงานใหญ่ 4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทาราสำนักงานใหญ่

วรรณภา อวรรณ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน 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 อายุการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 -15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงาน

ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ

อาภรณ์ แสงแก้ว (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของทีมสุขภาพ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีอายุเฉลี่ย 38.71 ปี แต่งานแล้วดำรงตำแหน่งนักวิชาการ โดยเป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล เฉลี่ย 9.55 ปี ด้านปัจจัยจิตใจของทีมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยค่าจ้างของทีมสุขภาพ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและด้าน โอกาสความก้าวหน้า ที่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพ ในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดตรัง ที่พบมากที่สุด แต่ละด้าน ได้แก่ 1) ควรเพิ่มเงินเดือนสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน 2) ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้พบปะพูดคุยและแสดงความคิดเห็นกันมากขึ้นเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และ 3) หน่วยงานระดับสูงควรมีการประสานและบูรณะการงานกันเพื่อลดภาระงานและความซ้ำซ้อนของงาน ในหน่วยงานระดับปฐมภูมิ

อัศรพล ปิงเลิศ (2556, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ยตัวแปรความผูกพันต่อองค์การจำแนกตาม ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอายุ สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลโดยรวมการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปร ต้นไม้ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานและตัวแปรปัจจัยค้ำจุนในการทำงานพบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุมีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($r = 0.442$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ อายุ การทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.409$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.342$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสถานภาพมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.224$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการ ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.681 หมายความว่า ชุดตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง และสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.464 หมายความว่า ชุดของ ตัวแปรต้นร่วมกันอธิบายตัวแปรความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 46.4 ที่เหลือร้อยละ 55.6 เป็นอิทธิพลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น ๆ

จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรี อยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 จำนวน 12 สาขา ทั้งหมด 94 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณาของ บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่าย บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 347 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ ค่าสถิติ t-test F-test และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า -พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน- ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก-ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

นรินทร์ จันทน์หอม (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน

ของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทาหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย ส่วนการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สดตามณี แสงฝ้าย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาพร เฟ่งพิศ (2557, บทคัดย่อ) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชน ผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปรับแก้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 83.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการทำงาน และ (2) ความผูกพันของพนักงานที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สวนันท์ ชัยวร (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการศึกษพบว่า 1) สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมาย และน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนทรัพยากร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ องค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ทีมงานและการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ การจูงใจ 3) สมการพยากรณ์สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_4) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) และปัจจัยด้านบรรยากาศในสถานศึกษา(X_5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .736 สามารถสร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาได้ร้อยละ 54.1 สร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ 9.407

+ 1.865X₄ + 1.468X₁ + 1.412X₅ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $z = .370X_4$
 +.244X₁ + .223X₅

สร้อยณี อุสินยาง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา สุขภาพองค์การ
 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย : การทดสอบ
 ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตามบริบทวัฒนธรรม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
 เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ตามบริบทวัฒนธรรมที่แตกต่างกันโดยประยุกต์ ใช้ โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ
 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย
 จำนวน 300 องค์กร ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน
 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค
 การวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ผลการศึกษาพบว่า โมเดลการวัดสุขภาพ
 องค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทยที่มีบริบท
 วัฒนธรรมแตกต่างกันมีความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล และมีความ
 ความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ ส่วนโมเดลโครงสร้างสุขภาพองค์การขององค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทยที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน
 มีความแปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล และมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์
 โดยสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนเกิดจากเส้นทางของตัวแปร
 ความผูกพันต่อองค์กรไปยังตัวแปรสุขภาพองค์การ และเส้นทางของตัวแปร
 ความยุติธรรมในองค์กรไปยังตัวแปรสุขภาพองค์การ

ราตรี ชินหัตถ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการศึกษาความผูกพัน
 ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้
 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา
 ในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
 ที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุการทำงาน สายงาน และลักษณะ
 ตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
 ได้แก่ บุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา เฉพาะสำนักงานที่ดินระดับ
 สาขา จำนวน 192 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe' ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจการเปรียบเทียบกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ การทำงาน และจำแนกตามสายงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ

ขณะนี้ ประกอบของ (2560) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปริญญ์ รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปริญญ์ รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปริญญ์ รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสนใจในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปริญญ์ รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการดำเนินงานภายใต้นโยบายของการบริหารโรงเรียน พบว่า การให้ความสำคัญ

ต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นถึงความรัก หลักศาสนา มาเป็นจุดเชื่อมโยง ช่วยขัดเกลาจิตใจผ่านการทำกิจกรรมของโรงเรียน สามารถสร้างให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกรัก มีความผูกพันและเชื่อมั่น ส่งผลในด้านพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำจัน ลอวันไซ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า และส่วนปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในองค์กร ผลการทดสอบสมมุติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานของ แผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.695$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและ

มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.844$)

งานวิจัยต่างประเทศ

Podgursk (1990, p. 58) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่ม ของครูและสุขภาพของโรงเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผล ขององค์การ ขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนและครูจึงเป็นตัวแปร ที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงาน ของโรงเรียนคุณเอนิเคอชายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอไพนทรา ยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีประเภทโรงเรียน ต่างกันย่อมมีสุขภาพและประสิทธิผลแตกต่างกัน

Ransom (1991, p. 56 อ้างถึงใน พาโชค สาธุเมือง, 2556, หน้า 72) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างมิติต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศขององค์การดีและองค์การมีสุขภาพดีขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศพอจะสรุปได้ว่า ปัญหาสุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Oshagbemi (1997, p. A อ้างถึงใน ชมพูนุท สุบรรณรักษ์, 2551, หน้า 61) ทำการศึกษา ความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ และตำแหน่งที่มี ผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า เพศและอายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยตรง อย่างไรก็ตามผลกระทบระหว่างเพศ และตำแหน่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมแล้วอาจารย์หญิงที่มีตำแหน่งสูง เช่น อาจารย์อาวุโสและศาสตราจารย์ จะมีความพึงพอใจกับการทำงานของตนเองมากกว่าอาจารย์ชายซึ่งมีตำแหน่งในระดับเดียวกัน

Dhira J. Ramdeja (2001, อ้างถึงใน อัศวพล ปิงเลิศ, 2556, หน้า 74) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยเลือกตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยที่จำกัดจำนวนรับเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง และเอกชน 3 แห่ง ผู้วิจัยได้เลือกมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง 240 คนจากมหาวิทยาลัย

ของรัฐและ 263 คนจากมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ระหว่างอาจารย์จาก มหาวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภท ในเรื่องอายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ กล่าว คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐมีอายุสูงกว่า มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าและมีตำแหน่งทางวิชาการสูง กว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนเรื่องของระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้น อาจารย์ มหาวิทยาลัยของรัฐ จะมีความผูกพันสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงนั้นได้แก่ความคลุมเครือในบทบาท ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในความมั่นคง และคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจอื่น ๆ ในเรื่องของลักษณะขององค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ของปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าว คือ ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่า

Hopkins (2002 อ้างอิงใน สอนันท์ ชัยวร, 2559, หน้า 63) ได้ร่วมกันศึกษา และ ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความเชื่อมั่นของคณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร คือ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 86 โรงเรียน โดยศึกษาถึง ความสำคัญของความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศขององค์การ มีการวิเคราะห์ และวัดบรรยากาศจากลักษณะที่ปรากฏแก่สายตาของสุขภาพองค์การ ในระดับการสอน ระดับการบริหาร และระดับสถาบัน ผลจากการวิจัย พบว่า ความเชื่อมั่นของคณะครูและ สุขภาพองค์การจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน ในทางปฏิบัติควรปรับปรุง สุขภาพองค์การของโรงเรียนให้ดีขึ้น จากงานวิจัยที่น่าเสนอ จะเห็นได้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับ สุขภาพองค์การกับปัจจัยทางการบริหารได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ตั้งแต่เป้าหมาย ภารกิจ โครงสร้าง หน้าที่ของสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การวิจัยนี้ได้เป็นการบ่งบอก ถึงสุขภาพขององค์การแต่ละแห่งที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาองค์การให้มีสุขภาพ ที่สมบูรณ์

Garudzo-Kusereka (2005, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับ แรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพ

การปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู ในโรงเรียนของตน

Koyuncu, Burke, and Fiksenbaum (2006, Abstract) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันทุ่มเทในงานของผู้จัดการหญิง และผู้เชี่ยวชาญของธนาคารในตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเหตุที่ก่อให้เกิดความผูกพันทุ่มเทต่องาน ได้แก่ การได้รับรางวัล การควบคุมการทำงานด้วยตนเอง และการรู้สึกว่างานที่ได้รับหมายเป็นงานที่คุณค่า

M Sheik Mohamed (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษากับบุคลากรรองกรรมการสื่อสารโทรคมนาคม เมืองตุรกีจำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลที่สำคัญของการพัฒนาและทดสอบรูปแบบโครงสร้างการเชื่อมโยงความมุ่งมั่นอารมณ์ ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์เส้นทาง PLS เปิดเผยว่าความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่องมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่อารมณ์ความมุ่งมั่น ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Jun-Yen Wu (2016, Abstract) ได้ทำการศึกษา การสำรวจของสื่อกลางรุ่น ระหว่างภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร : ความสำคัญของความภาคภูมิใจแห่งตนเองในองค์กร ของอุตสาหกรรมบริการ ในประเทศไต้หวัน จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเนื้อหาของการสร้างของ "ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ" ที่จะระบุบทบาทของตนเองในการบริหารจัดการองค์กรในการสังเกตการณ์ตรวจสอบอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและการสำรวจความน่าเชื่อถือของกลไกใกล้เคียงมีแนวโน้มในการสร้างนี้ กระบวนการของการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผ่านการใกล้เคียงขององค์กรตามความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะทำการศึกษาในอุตสาหกรรมบริการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นธุรกิจค้าปลีกอุตสาหกรรมบริการ ในประเทศไต้หวัน จำนวน 239 ตัวอย่าง ผลการวิจัย พบว่า การใกล้เคียงโดยความภาคภูมิใจในตนเอง ในองค์กร จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สรุป จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร น่าจะมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของบุคลากร กล่าว คือ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดองค์การมีสุขภาพองค์การที่ดีเช่นกัน ซึ่งจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร