

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศนั้น ปัจจุบันรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือพัฒนาบุคคลในชาติให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขแก่ตัวมนุษย์ ครอบครัว ประเทศชาติและสากล โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ได้มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประเด็นหลักในการพัฒนาประเทศ (สิริโชค, 2538) และถ้าหากการทำงานของบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพแล้วจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป (วิชัย, 2535: 111) ซึ่งเป้าหมายในการพัฒนาประเทศปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีการกินดี อยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ไม่ต้องเป็นภาระพึ่งพาผู้อื่น (อุดมและสมจิต, 2523: 6)

บทบาทสำคัญของภาคอุตสาหกรรมที่มีต่อแรงงานก็คือการจ้างแรงงานจำนวนมากโดยในวงการอุตสาหกรรมนั้นถือว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อยเพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วมิได้หมายความว่าถึง การเปลี่ยนแปลงในด้านการนำความรู้ใหม่ๆทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้นแต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาให้บุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในโรงงานอุตสาหกรรมได้การพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานได้อย่างมีความสุขเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือ การมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั่นเองคุณภาพชีวิต “เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลกำหนดและสร้างขึ้นจะมีลักษณะอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับความเข้าใจและการรับรู้ภาพชีวิตที่ตนปรารถนาและสามารถที่จะแสดงออกมาตามที่ตนเข้าใจและต้องการนั้นซึ่งก็จะแตกต่างกันไปตามที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้และรับเอาความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิตที่พึงปรารถนามาแตกต่างกัน” ความรู้และ

ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูและสังคมวัฒนธรรมที่แวดล้อมอยู่จะมีอิทธิพลต่อการมองเห็นภาพชีวิตที่ตนต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นเป้าหมายและวิธีการที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตของแต่ละคนจึงแตกต่างกันการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรมีความรู้สึกนึกคิดมีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมีส่วนร่วมการที่มนุษย์ต้องทำงานอยู่ในสภาพหรือบรรยากาศที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ มีอาการแปลกแยก (alienation) เช่น เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจและไร้ความหมาย คิดว่าความสำเร็จของงานมิใช่มาจากความสามารถของตนเองมีความรู้สึกเฉยเมยซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในการทำงานซ้ำซากอยู่ทุกวัน หรือการที่ต้องอยู่ในสภาพการทำงานที่ตนเองไม่พึงพอใจ อาการแปลกแยกดังกล่าวอาจนำไปสู่การแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานแยกตัวออกจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดีเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลงมีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อองค์การทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลงสินค้าและบริการที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐานต้นทุนการผลิตสูงขึ้นนายจ้างอาจประสบกับปัญหาการขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศและในที่สุดผลกระทบก็จะตกแก่คนในสังคมส่วนรวม แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเกิดขึ้นภายใต้ความคิดที่ว่า “ มนุษย์มิใช่เครื่องจักร ” (วิภาวี, 2537)

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องการการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมองค์การและตนเองซึ่งอันที่จริงแล้วการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีมานานแล้ว ไม่ว่าในรูปของการเรียนการสอน การศึกษา การฝึกหัด ฯลฯ ความสำเร็จในการพัฒนาขององค์การคือ การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การสิ่งที่จะสะท้อนถึงภาพความสำเร็จที่แท้จริงขององค์การคือคุณภาพชีวิตของบุคลากร (สรพรรค, 2543: 69)

ค่านิยม (values) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพราะถือว่าค่านิยมเป็นตัวกำหนดพื้นฐานแห่งความเชื่อของแต่ละบุคคลในองค์กรว่า สิ่งนั้นควรหรือสิ่งนั้นไม่ควร และเป็นตัวกำหนดทิศทางพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรจะแสดงออกมาเพื่อให้เป็นขึ้นชอบหรือให้ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรนั้น ค่านิยมมักมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมเสมอ ค่านิยมของบุคคลเกิดจากการหล่อหลอมและพัฒนารูปร่างแต่ด้วยได้กรวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ย่อมส่งผลถึงการมีค่านิยมของบุคคลที่แตกต่างกันไป ค่านิยมของบุคคลเกิดจากการอบรมสั่งสอนและประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยแหล่งที่มีอิทธิพลของค่านิยม

ของบุคคลมีดังนี้คือวัฒนธรรมของประเทศ บิดามารดา ครูบาอาจารย์ กลุ่มเพื่อน บุคคลอื่นๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ค่านิยมสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเกิดค่านิยมใหม่ขึ้นได้เมื่อบุคคลนั้นมีวิถีภาวะเปลี่ยนแปลงไปหรืออยู่ในสภาพการณ์ที่แตกต่างไป (Coner และ Becker, 1994 อ้างถึงใน วิชาดา, 2544)

ค่านิยมในการทำงานคือความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้จากงาน และเป็นวิถีทางกำหนดความประพฤติปฏิบัติตัวของเขาว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างไร และเขาควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน ค่านิยมประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อและความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นมีลักษณะของการประเมินค่าว่าเป็นสิ่งที่ถูก-ผิด หรือดี-เลว ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวิถีทางของการกระทำอะไรควรทำ หรืออะไรไม่ควรทำซึ่งเป็นพื้นฐานของพฤติกรรม จริยธรรมในการทำงานสิ่งที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมในการทำงานของบุคคลและค่านิยมขององค์การบุคคลจะพยายามแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมของตนเองและคาดว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาจากองค์การ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็คาดหวังว่าบุคคลควรทำตามค่านิยมขององค์การจึงจะได้รับสิ่งที่บุคคลปรารถนาถ้าค่านิยมของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกันการทำงานร่วมกันย่อมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล แต่ถ้าค่านิยมของทั้งสองฝ่ายไม่สอดคล้องกันปัญหาพฤติกรรมในการทำงานในองค์การย่อมเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมเป็นตัวกำหนดวิถีทางในการกระทำการทราบค่านิยมของบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารทราบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลให้สามารถจัดระบบกำหนดนโยบายรวมทั้งการสร้างรูปแบบในการทำงานให้เสริมสร้างและรักษาค่านิยมที่ดีต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีของพนักงาน (สิริอร, 2544)

ด้วยเหตุนี้ทางผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคกลาง เนื่องจากการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและประเทศที่เน้นในการส่งเสริมผลักดันผลิตภัณฑ์หรือสินค้าในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ซึ่งทั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคกลางที่มีศักยภาพเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมกับการระยะเวลาในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนในการวิจัยและให้เกิดประโยชน์กับผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายแผนการดำเนินงานภายในองค์การ สร้าง ใช้ รักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่ ให้พนักงานเกิดค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิด

ความสุขในการทำงานและเกิดสภาพแวดล้อมที่ดีภายในโรงงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม เพื่อที่จะเป็นแนวทางเสนอแนะทางหนึ่งที่จะช่วยทำให้หัวหน้างานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของค่านิยมในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง จำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและอายุการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง
5. เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของค่านิยมในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและจัดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางโดยกำหนดจังหวัดที่จะศึกษาคือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระบุรีและกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

หัวหน้างานหมายถึงผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งงานและดูแลรับผิดชอบในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในโรงงานอุตสาหกรรมภาคกลาง

ค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของหัวหน้างานที่ใช้พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งในการเลือกงานหรืออาชีพและเลือกองค์กรเมื่อเข้ามาทำงาน ค่านิยมในการทำงานแบ่งเป็น 15 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการสังคม ด้านสุนทรีย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านความสำเร็จ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการจัดการ ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านคบหาสมาคม ด้านวิถีชีวิต และด้านความหลากหลาย

ด้านบริการสังคมหมายถึงค่านิยมซึ่งเกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่นและก่อประโยชน์แก่ผู้อื่นได้

ด้านสุนทรีย์หมายถึงค่านิยมซึ่งเกี่ยวกับงานที่ช่วยให้หัวหน้างานได้สร้างสิ่งสวยงาม และสนใจในงานศิลปะ

ด้านความคิดสร้างสรรค์หมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งเกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ

ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่างๆ ของตนเองได้

ด้านความสำเร็จหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ส่งเสริมให้หัวหน้างานรู้สึกประสบความสำเร็จจากการทำงานและก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้หัวหน้างานมุ่งมั่นทำงานเพื่องาน

ด้านความมีอิสระหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งมีความเป็นอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา

ด้านความมีศักดิ์ศรีหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ทำให้หัวหน้างานรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้นๆ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากพนักงานอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น

ด้านการจัดการหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ

ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เกี่ยวกับผลตอบแทนทางรายได้ในการเลี้ยงชีพและซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการ

ด้านความมั่นคงหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ทำให้หัวหน้างานเกิดความมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป

ด้านสภาพแวดล้อมหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศตลอดทั้งสิ่งแวดล้อมความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้หัวหน้างานทำงานอย่างมีความสุข

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ด้านคอบหาสมาคมหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้ติดต่อกับ
ผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจโดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

ด้านวิถีชีวิตหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับชนิดของงานที่เปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้ใช้
ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการอยากจะเป็น

ด้านความหลากหลายหมายถึงค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานโดยเปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้
ทำงานหลายๆ ด้านที่ไม่ซ้ำซากจำเจ

คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเรื่อง
ของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้การทำงานของหัวหน้างานประสบความสำเร็จ โดยสนองความ
ต้องการของผู้ปฏิบัติงานทำให้หัวหน้างานมีความสุขในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย การพัฒนา
ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือ
ทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและ
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมคือค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่หัวหน้างานได้รับ
จากการปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิต และยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการ
ปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยคือผู้ปฏิบัติงานในโรงงานมีสภาพแวดล้อมใน
การทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในสภาพที่ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ โดยมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการ
รบกวนทางสายตา

การพัฒนาความสามารถของบุคคลคือความรู้สึกรู้สึกของหัวหน้างานที่ได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะ
ความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้หัวหน้างานเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความรู้สึกรู้สึกทำพ่ายจาก
การทำงานของตนเอง

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานคือความรู้สึกเชื่อมั่นของหัวหน้างานที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันคือความรู้สึกของหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาการสื่อสารในกลุ่มหัวหน้างานที่เป็นลักษณะของการทำงานต่อกัน

สิทธิของพนักงาน/ ธรรมนูญในองค์การคือการใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงานการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลความเสมอภาคความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวคือการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเวลาส่วนตัวเวลาครอบครัวเวลาพักผ่อนและเวลาที่ใช้ให้กับสังคม

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมคือระดับของความรู้สึกว่างานและองค์การที่ปฏิบัติงานของหัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประโยชน์ต่อสังคมความภาคภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม

พฤติกรรมการทำงานหมายถึงการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากความรู้สึกนึกคิดโดยแสดงออกในรูปของการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ