



การค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT THAI RUAM SIN
INDUSTRIAL DEVELOPMENT COMPANY LIMITED

นางสาววิระกัญญา วิระโชติภักดี

6317103009

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2565



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขา การจัดการทุนมนุษย์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
นามผู้วิจัย นางสาววิระภิญญ์ วิระโชติภักดี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย อาจารย์ที่ปรึกษา วันที่ 5 เดือน 5.0 พ.ศ. 2568

ดร. ชีติมา

(ดร.ชีติมา ปิยะศิริศิลป์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยบริหารธุรกิจ

วันที่ 8 เดือน 5.0 พ.ศ. 2568

บทคัดย่อ

เรื่องการศึกษาอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
โดย : นางสาววิระกัญญา วิระโชติภักดี
สาขาวิชาเอก : การจัดการทุนมนุษย์
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. รัตนา

(ดร.รัตนา ปิยะศิริศิลป์)

วันที่ 5 เดือน 5 พ.ศ. 2568

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสำรวจ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากพนักงาน จำนวน 30 คน ของ บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงออกถึงความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในทิศทางบวก มีความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเกิดจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและอยากที่จะปฏิบัติงานต่อในองค์กร ผู้บริหารควรเพิ่มพูนความพึงพอใจของพนักงานด้วยคำตอบแทน นโยบาย สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน เพื่อพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดเพราะพนักงานเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน

ABSTRACT

Title: The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees at Thai Ruamsin Industrial Development Company Limited

Author: Ms. Wiraphit Wirachotpukdee

Major: Human Capital Management

Advisor: *Dr. Teetima*

(Dr. Teetima Piyasirisilp)

..... *5 / 08 / 2025*

The objective of this research was to explore the relationship between quality of work life and organizational commitment of employees at Thai Ruamsin Industrial Development Company Limited. This research was qualitative research, and the researcher collected data by conducting in-depth interviews with thirty employees of Thai Ruamsin Industrial Development Company Limited. The research results indicated that the employees had organizational commitment to the organization, expressed by their beliefs and positive feelings towards the organization. They felt a sense of oneness with the organization, taking into account the development of the organization. The organizational commitment of employees stemmed from factors that were directly related to the work they performed, which was an incentive for employees' satisfaction and desire to continue working in the organization. The management should enhance employees' satisfaction with compensation, policies, working conditions, living conditions and job security in order to develop the most commitment to the organization as employees are the most important for business operation.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, work motivation

Approved by

..... *[Signature]*

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง และความกรุณาอย่างสูงของดร.ธิดิมา ปิยะศิริศิลป์ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาระเบียบวิธีวิจัยและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร) ที่สละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจน การตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆ ทุกคน ผู้ซึ่งเป็นทั้งแรงบันดาลใจ คอยให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้การศึกษาวิจัยนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม

นางสาววิระกัญญา วีระโชติภักดี

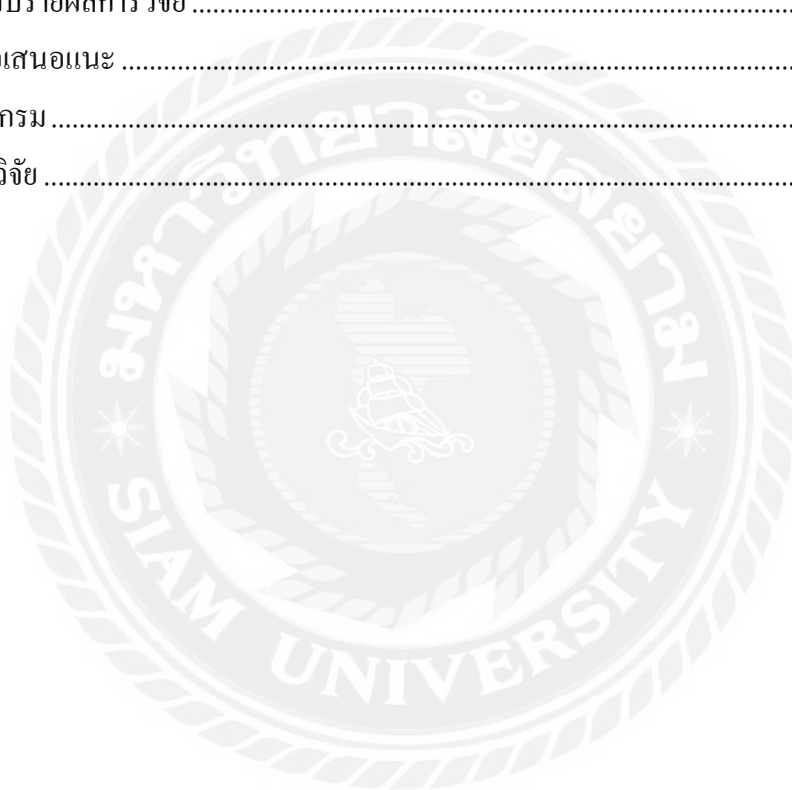
พ.ศ.2568

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ก
ABSTRACT.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ปัญหาในการทำวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.6 คำถามการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์.....	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้าน	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
3.1 รูปแบบในการวิจัย	37
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.5 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	39

บทที่ 4 ผลการวิจัย	40
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	40
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	41
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต้าน	45
4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	52
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการวิจัย	56
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	66
ประวัติผู้วิจัย	79



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	41



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
-------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะ คือ มีความเชื่อถือนในองค์กร มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความเข้าใจในภาพรวมเรื่องขององค์กร ให้ความเคารพนับถือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลงานมากกว่าปกติ และมีการพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และจะมีการแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในองค์กรใดที่พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย เช่น พนักงานมีความพยายาม ที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) (ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ, 2563)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่งเพราะ คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่นทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร (ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์, 2564) การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก นำไปสู่ประสิทธิภาพของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย ในทางกลับกันการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ ขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้ผลิตภาพขององค์กรลดลง ในการบริหารงานเกือบทุกองค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนา

บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพราะเชื่อว่าทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กรสามารถสร้าง คุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล องค์กรจึงมุ่งที่จะรักษาบุคลากรที่ดีในองค์กรไว้ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ให้บุคลากรเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีแล้ว ผลที่ตามมาคือ บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน เกิดความรู้สึกรักใคร่และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ อาจเป็นการกระทำที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่องค์กรมอบหมายให้แก่พนักงาน ซึ่งหมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร องค์กรทุกภาคส่วนควรหันมาใส่ใจเรื่องการพัฒนาคนให้มากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมี ผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองไม่ควรมุ่งเน้นที่คุณภาพ ของผลผลิตขององค์กรอย่างเดียว โดยไม่ใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน องค์กรควรมีส่วน ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น (วิทยา อินทร์สอน, 2564)

อุตสาหกรรมในไทยมีการใช้ทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก โดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรสาครที่มีอุตสาหกรรมหลายประเภท แต่อุตสาหกรรมประมงมีมากที่สุด เนื่องจากเป็นจังหวัดติดชายทะเล ตั้งอยู่ปากแม่น้ำจีน มีโครงข่ายการคมนาคมที่สะดวก กระบวนการผลิตส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้แรงงานคน ที่เครื่องจักรทำแทนไม่ได้ ทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมากในอุตสาหกรรมประมง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งมีขนาดใหญ่ที่สุดในจังหวัดสมุทรสาคร และมีพนักงานมากที่สุด ทำธุรกิจเกี่ยวกับอาหารทะเลแปรรูป จึงเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร

บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม มีพนักงานที่ทำงานอยู่ปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 100 คน พนักงานเหล่านี้เป็นพนักงานเดิมที่ทำงานมาตั้งแต่ พ.ศ. 2558 (ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม, 2564) บริษัทมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ทำให้ธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปมีแนวโน้มที่ดี จากรายงานยอดขายปี 2563 ที่ 132,402 ล้านบาท ของบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.9 เมื่อเทียบกับปี 2562 ปริมาณการขายปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.6 จากปี 2562 โดยมีเหตุหลักมาจากผลประกอบการที่แข็งแกร่งจากธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปและธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยง ยิ่งไปกว่านั้นบริษัทยังรายงานกำไรสูงสุดเป็นประวัติการณ์เกินกว่า 6 พันล้านบาทเป็นครั้งแรก โดยมีการรายงานผลกำไรสุทธิที่ 6,246 ล้านบาท ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 64 จากปีก่อนหน้า โดยแม้หากหักค่าใช้จ่ายทางกฎหมายที่เกิดขึ้น ในปี 2562 กว่า 1.4 พันล้านบาท ยอดกำไรสุทธิปี 2563 นั้นยังแสดงอัตราการเติบโตที่สูงถึงร้อยละ 20 จากปีก่อนหน้าบนฐานการดำเนินงานปกติ (ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม, 2564) จากตัวเลขสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึง โอกาสที่จะเติบโตของบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปและธุรกิจอาหารสัตว์

เลี้ยง กิจกรรมหลักขององค์กรนั้น เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละกระบวนการผลิตเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากในอุตสาหกรรมนี้ใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักแล้ว ปัจจัยที่จะทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ และผลิตได้ปริมาณที่มากนั้น ล้วนมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยหวังว่าผลงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพิจารณาปรับปรุง พัฒนาการวางนโยบายในการรักษาบุคลากรของบริษัทได้เหมาะสมกับการดำเนินงานของบริษัท

1.2 ปัญหาในการทำวิจัย

บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปและธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยง ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละกระบวนการผลิตเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะมีผลโดยตรงต่อการที่จะทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ และผลิตได้ปริมาณที่มาก ในปัจจุบันภายในองค์กรพบปัญหาจากด้านบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานใช้แรงงานที่ค่อนข้างเหน็ดเหนื่อย ปัญหาพนักงานหมดไฟในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ปัญหาพนักงานไม่มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เนื่องจากงานที่ทำเป็นงานในรูปแบบเดิม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ล้วนมาจากการที่พนักงานในบริษัทไม่มีแรงจูงใจ มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี รวมถึงไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด เพื่อทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด



1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พนักงานของบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 30 คน
3. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระยะเวลาในการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม 2567 - กรกฎาคม 2567

1.6 คำถามการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด มีอะไรบ้าง

1.7 นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และการดำเนินชีวิตในประจำวันอย่างพึงพอใจ ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรอย่างถึงที่สุด ทำให้รับรู้ได้ถึงมีความสุขในการทำงาน จนเกิดเป็นความสมดุลในชีวิตที่จะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กร มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบและเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การพัฒนาความสามารถของพนักงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี รวมทั้งโอกาสในการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร พนักงานทุกฝ่ายทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้มีสิทธิส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง พนักงานสามารถจัดสรรบทบาทของตนให้เกิดความสมดุลทั้งในด้านอาชีพการทำงาน และด้านครอบครัว ได้แก่ การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน และการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมถึงแรงจูงใจให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง โดยความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นผลของอารมณ์ หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันอย่างแรงกล้า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของพนักงานที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ผ่านการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด โดยผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ในการกำหนดและพัฒนานโยบายขององค์กร
2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด โดยผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
3. ผลการศึกษาเป็นข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจที่จะศึกษาให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าและเป็นข้อมูลในการอ้างอิง



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ความหมายของปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) มาจากภาษาละติน คือ คำว่า Movere หมายถึง การเคลื่อนไหว (to move) แรงจูงใจเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังต่อไปนี้

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคลากรได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคลากรนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคลากรย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนองในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการเลือกปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่มีความ

ปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนผู้ที่ทำงานมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

วรรณ อารณ (2557) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือแรงจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็แรงผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพให้องค์กรประสบความสำเร็จ

พัทยา ชันทอง (2557) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ที่ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการ กระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงาน ทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานกระโดดด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารของ องค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้น ภายในจิตใจสำนึกของ ทุกคน

เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมหรือแรงผลักดันให้ไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการหรือที่มีความมุ่งหวังไว้จึงเป็นปัจจัยให้พนักงานพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

พรพรรณ ราชแสง (2560) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้มนุษย์กระทำการหรือดำเนินการตามวัตถุประสงค์และแสดงพฤติกรรมออกมาตามที่ต้องการ โดยมีการจูงใจให้กระทำ รูปของพฤติกรรมอาจเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่มีแรงผลักดันช่วยให้เกิดกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้แรงจูงใจจะกระทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

ณัฐพล พงษ์หาญพจน์ (2561) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกตัวบุคคลเอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดบางอย่าง จึงเป็นแรงกระตุ้นให้มนุษย์ทำการเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือสิ่งที่ต้องการนั้น ๆ ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา เร่งเร้า ชี้แนะช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันอาจสรุปได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการคือสิ่งเร้าภายในที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรม นอกจากนั้นยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ อย่างเช่น การยอมรับทางสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การถูกบังคับขู่เข็ญ การได้รับรางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ทั้งหมดเป็นเหตุทำให้เกิดแรงจูงใจได้

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้น แรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ตนเองได้วางไว้ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่ตั้งวางไว้

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละบุคคลที่ทำให้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความหวังความต้องการและเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

Osabiya (2015) ได้กล่าวว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีแรงงูใจในการทำงานขึ้นอยู่กับว่าพนักงานเหล่านั้นมีศักยภาพในการทำงานได้ดีมากน้อยเพียงใด แรงงูใจจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานที่มีลักษณะของแรงงูใจในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต การมีแรงงูใจในระดับสูงทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร แต่การลดลงของ แรงงูใจอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน การสร้างแรงงูใจนั้นนำไปสู่การริเริ่มความคิดที่สร้างสรรค์จากพนักงาน ดังนั้นแรงงูใจจึงมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความมั่นใจ ทำให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูง พนักงานคิดอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานเพื่อที่จะได้ปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือ ดันรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง โดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้ แรงงูใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและความพยายามทำในสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ทฤษฎีของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงงูใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากทฤษฎีใหญ่ๆ 2 วิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process Theories) ทฤษฎีเนื้อหานี้เน้นว่าความต้องการภายในเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการเน้นความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่าง ขึ้นอยู่กับทฤษฎีต่างเหล่านี้ ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (สิริกร กุมภักดี, 2560) ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไป ขึ้นสูงสุดเป็น 5 ขั้นด้วยกัน โดย Maslow (1943) ได้ให้ลำดับความต้องการ 5 ขั้นไว้ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น

ต้องการจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้ว มนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่ง que แสดงถึงความต้องการขั้นนี้คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย ไม่รุกรานผู้อื่น ความต้องการระดับนี้อาจแยกย่อยได้ดังนี้

2.1 ความมั่นคงในครอบครัว การมีบ้านแข็งแรงปลอดภัย มีความรักใคร่ปรองดองกัน in ครอบครัว

2.2 ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ มีรายได้ยุติธรรม ไม่ถูกไล่ออก งานไม่เสี่ยงอันตรายผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ฯลฯ

2.3 มีหลักประกันชีวิต เช่น มีผู้ดูแลเอาใจใส่ยามชรา ยามเจ็บไข้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need) ได้แก่

3.1 ความต้องการมีเพื่อน

3.2 ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม

3.3 ต้องการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม

3.4 ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น

3.5 ต้องการความรู้สึกว่าสังคมเป็นของตนเอง

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ (Self- Esteem Need) ได้แก่

4.1 ต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ

4.2 ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม

4.3 ต้องการนับถือตนเอง มีความมั่นใจตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น

4.4 ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

4.5 ต้องการความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการตระหนักในตนเอง (Self-actualization need) ได้แก่

5.1 ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นโดยไม่โกรธ

5.2 ต้องการรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่อง

5.3 ต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง

5.4 ต้องการค้นพบความจริง พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองโดยไม่มีการปกป้อง

5.5 ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

แนวคิดตามทฤษฎีของมาสโลว์ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม บุคคลที่พัฒนาถึงขั้นตระหนักในตนเอง (Self-Actualization) เป็นบุคคลที่มีจริยธรรมมีวินัยในตนเอง และมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย การพัฒนาจากขั้นต้นไปสู่ขั้นต่อ ๆ ไปนั้น ต้องอาศัยความ “พอ” ของบุคคล ซึ่งความพอนี้ นอกจากจะขึ้นกับสภาพทางกายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกพอดีด้วย จึงมิได้หมายความว่าทุกคนจะต้องได้รับการสนองตอบความต้องการพื้นฐานเท่าๆ กัน แต่เป็นไปตามลำดับขั้นเหมือนกัน

ความต้องการขั้นสูง

1. มนุษย์จะแสวงหาความพึงพอใจขั้นสูงสุด เช่น แสวงหาความรู้ หรือทำประโยชน์ให้สังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน นอกจากความพึงพอใจ
2. แรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการขั้นสูง จะทำให้คนมีความสบายใจอยู่ได้แม้ในสภาพที่มีความตึงเครียด เช่น ทนได้แม้แต่คำนิทาว่าร้าย ไม่สะดุ้งสะเทือนเพราะตระหนักดีถึงความสามารถที่ตนจะทำประโยชน์ให้แก่สังคมเกินกว่าจะไปสนใจคำพูดของคนบางคนหรือคำพูดของคนบางกลุ่ม
3. การที่สามารถสนองความต้องการขั้นสูงได้ จะทำให้เกิดความสุข มีสุขภาพจิตดี เช่น คนที่มีความปรารถนาจะศึกษาค้นคว้าโดยมิได้มีสิ่งล่อใจอื่นใด จะมีความสุข ความอิ่มใจ มากกว่าการกระทำที่หวังสิ่งตอบแทน
4. การสนองความต้องการขั้นสูง จะนำไปสู่ความพึงพอใจและความปรารถนา จะแสวงหาความสุข ในขั้นต่อไป เช่นการแสวงหาโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนจะทำให้ผู้ที่แสวงหาเกิดความสุข ความพึงพอใจ โดยไม่มีที่สิ้นสุด
5. การสนองความต้องการขั้นสูง เป็นเรื่องต่อเนื่องกันไปไม่มีที่สิ้นสุด
6. ความต้องการขั้นสูง เป็นประสบการณ์เฉพาะตัว ทั้งนี้เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลเช่น บางคนฟังดนตรี หรือมองพระจันทร์แล้วเกิดความซาบซึ้งจนน้ำตาไหล ซึ่งเป็นความรู้สึกเกินกว่าจะบรรยายให้ผู้ได้รับทราบได้
7. การสนองความต้องการขั้นสูงนั้น แต่ละคนจะเป็นผู้สนองความต้องการให้กับตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองหรือนาตนเองได้ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องวิตกกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตนซึ่งสามารถทำงานได้เต็มที่
8. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นสูง จะเป็นคนที่พึ่งตนเองได้ จะเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนทั่วไป ไม่ใช่สร้างสัมพันธเฉพาะกับคนที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้น
9. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นสูง จะเป็นคนคำนึงถึงปัญหามากกว่า ไม่ค่อยคำนึงถึงเรื่องส่วนตัว เป็นผู้ทำงานเพื่องาน มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

10. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นสูง จะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ดี แม้เมื่อเข้าที่คับขันทั้งนี้เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมา เช่น トラバิดที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือคนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนี้ พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่ดิ้นรนเพื่อใฝ่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกาย ได้รับความตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายหิว เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีเงินมีใช้

ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1969) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎี อี.อาร์.จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้ เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคม และความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นี้มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้น จะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

2. ขนาดของความ ต้องการ หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพมากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้น ก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมาก มีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไป มีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ ความเจริญก้าวหน้า เมื่อเป็นเช่นนั้น หัวหน้ากลุ่มงานคนนี้จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และถ่วงน้ำหนักความสัมพันธ์ทางสังคม

สรุปได้ว่า ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคล และเห็นด้วยว่า โดยทั่วไป บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความ ต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้ มีทั้งส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง

ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย เป็นปัจจัยด้านงานซึ่งจำเป็นในการดำรงของแรงจูงใจในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ไม่ได้นำไปสู่ความพึงพอใจในเชิงบวกในระยะยาว ไม่สามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานหนักขึ้น แต่จะทำให้พวกเขาไม่ได้รับการกระตุ้นหากไม่มีปัจจัยเหล่านี้ เช่น สถานะความมั่นคงในงาน เงินเดือน ผลประโยชน์ เงื่อนไขการปฏิบัติงาน ค่าจ้างที่ดี การประกันที่จ่ายเงินวันหยุดพักผ่อน

ปัจจัยด้านสุขอนามัยของ Herzberg

Herzberg วาดเส้นที่เป็นเอกลักษณ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมเข้าด้วยกันเพื่อสร้างทฤษฎีแรงจูงใจ และสุขอนามัย ในการวิจัยของ Herzberg ได้สัมผัสกับ

พนักงานเพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่พวกเขารู้สึกเป็นที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในที่ทำงาน Herzberg พิจารณาแล้วว่าผู้ที่พึงพอใจคือแรงจูงใจในที่ทำงานและความไม่พอใจเป็นปัจจัยด้านสุขอนามัย สิ่งที่น่าสนใจตาม Herzberg ปัจจัยด้านสุขอนามัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจของพนักงาน คือความคงที่ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบาย ค่าจ้าง และสถานที่ทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน และการกำกับดูแล โดยรวมหรืออยู่ในตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชา (Herzberg, 1991)

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานและสถานการณ์ การการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจคือหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และการมีโอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน และโอกาสสำหรับความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างาน การค้นพบของ Herzberg ก่อนข้างยืนยันทฤษฎีที่ว่าพนักงานไม่ได้ ลาออกจากงาน เพราะได้รับค่าจ้างต่ำ หรือได้รับผลตอบแทนน้อยลง ผลสำรวจของทรัพยากรบุคคล Leigh Branham หนังสือ The 7 พนักงานเกือบ 20,000 คนของ Branham พบว่าพนักงานมองหางานที่อื่นเพราะพนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนเองขาดคุณค่า ขาดความเป็นผู้นำและหัวหน้างานก็ไม่ได้ให้การสนับสนุนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Khillah, 1986)

ปัจจัยด้านคำจูนมีความสำคัญต่อธุรกิจ

การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนคือเป้าหมายของทุกบริษัท การวิจัยมักเป็นวิธีเดียวที่จะเปิดเผยสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพอใจและในทางกลับกันก็จะเปิดเผยสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานลดแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสุขอนามัย ได้แก่ ค่าจ้าง นโยบายใน สถานที่ทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และการอยู่ในตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชา เช่นแม้ว่าค่าจ้างจะเป็นปัจจัยด้านสุขอนามัยที่จำเป็น มีเหตุผลอื่น ๆ อีกมากมายที่พนักงานมองหางานที่อื่น แต่เงินเป็นสาเหตุที่มีโอกาสน้อยที่สุดที่พนักงานลาออก จากการวิจัยของ Leigh Branham อย่างไรก็ตาม บริษัท จัดหาพนักงาน Robert Half ได้สำรวจผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน-หัวหน้าเจ้าหน้าที่การเงินและพนักงานและได้เรียนรู้ว่าเงินเดือนและผลประโยชน์คิดเป็นสาเหตุที่ร้อยละ 38 ของ CFO และร้อยละ 28 ของพนักงานลาออกจากงาน แต่การหมุนเวียนไม่ใช่สิ่งเดียวที่บริษัท ควรกังวลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขอนามัยที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับธุรกิจเนื่องจากค่าจ้างที่ไม่ดีหรือแพคเกจค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ไม่สามารถ แข่งขันได้สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานได้ต่ำ นอกจากนี้ยังเป็นอันตรายต่อธุรกิจของ คุณได้รับชื่อเสียงจากการจ่ายค่าจ้างต่ำและไม่จ่ายค่าตอบแทนให้คนงานอย่างยุติธรรม ปัจจัยด้านสุขอนามัยอื่น ๆ เช่นนโยบายในสถานที่ทำงานและสภาพการปฏิบัติงานอาจส่งผลเสียต่อธุรกิจ หากทำงานกับพนักงาน เมื่อแผนกทรัพยากรบุคคลของคุณดำเนินนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อความเป็นผู้นำของบริษัท เท่านั้นหรือ

หากสภาพการปฏิบัติงานของคุณไม่สอดคล้องคุณควรคาดหวังว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมจะลดลงในทางกลับกันหากนโยบายในสถานที่ทำงานของคุณได้รับการไตร่ตรองอย่างดีและสื่อสารกับพนักงานและความเป็นผู้นำอย่างชัดเจนพนักงานทั้งหมดของคุณจะชื่นชมและปฏิบัติตามกฎต้องใช้นโยบายสถานที่ทำงานในลักษณะที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งสถานะหรือปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น เพศเชื้อชาติเชื้อชาติหรือศาสนา (Herzberg, 1991)

ปัจจัยด้านสุขอนามัยที่เหลืออยู่ในการวิจัยของ Herzberg ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและการกำกับดูแลโดยรวมหรือความเป็นผู้นำ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อธุรกิจเช่นกันเพราะจากการวิจัยของ Branham ความเป็นผู้นำที่ไม่ดีเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานมองหาโอกาสจากที่อื่น ความสัมพันธ์ที่ไม่มีประสิทธิผลในที่ทำงานอาจทำให้พนักงานถูกปลดจากตำแหน่งและถูกปลดจากตำแหน่ง บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานจะไม่มีปัญหาเหล่านี้เนื่องจากพวกเขามุ่งเน้นไปที่การสร้างทีมและการพัฒนาทีมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่เหนียวแน่นและร่วมมือกัน การวางมูลค่าที่สูงให้กับพนักงานคือการที่บริษัทต่าง ๆ หันมาใช้ปัจจัยด้านสุขอนามัยของพนักงาน (Herzberg, 1991)

การไม่มีปัจจัยด้านสุขอนามัยจะทำให้พนักงานทำงานหนักน้อยลง ปัจจัยด้านสุขอนามัยไม่ได้มีอยู่ผลกับเนื้องานจริง ๆ แต่ปัจจัยเหล่านี้คือปัจจัยในการบำรุงรักษาไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานแต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ อาจนำไปสู่ความไม่พอใจ แรงจูงใจที่เรียกว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ แต่ปัจจัยด้านสุขอนามัยเรียกว่าปัจจัยแห่งความไม่พึงพอใจ (Lundberg, 2009)

องค์ประกอบของปัจจัยคำจูน

นโยบายของบริษัท : สิ่งเหล่านี้ควรเป็นธรรมเนียมและชัดเจนสำหรับพนักงานทุกคน นอกจากนี้ยังต้องเทียบเท่ากับคู่แข่ง

การควบคุมดูแล : การควบคุมดูแลต้องเป็นธรรมเนียมและเหมาะสม พนักงานควรได้รับความเป็นอิสระมากที่สุดเท่าที่สมเหตุสมผล

ความสัมพันธ์ : ไม่ควรมีความอดทนต่อการกลั่นแกล้งหรือการทะเลาะวิวาท ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตร เหมาะสมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาพการปฏิบัติงาน : อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานควรปลอดภัยเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และถูกสุขอนามัย

เงินเดือน : โครงสร้างการจ่ายควรเป็นธรรมเนียม สมเหตุสมผล นอกจากนี้ยังควรแข่งขัน กับองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

สถานะ : องค์กรควรรักษาสถานะของพนักงานทุกคนภายในองค์กร การปฏิบัติงานที่มีความหมายสามารถให้ความรู้สึกถึงสถานะ

ความปลอดภัย : สิ่งสำคัญคือพนักงานรู้สึกว่าการงานของตนมั่นคงและไม่ตกอยู่ภายใต้ การคุกคามของการถูกปลดจากงานตลอดเวลา

โดยทั่วไปมีสี่ปัจจัยที่องค์กรหรือทีมสามารถค้นพบตัวเอง ดังนี้

1. สุขอนามัยสูงและแรงจูงใจสูง คือ สถานการณ์ในอุดมคติและเป็นสถานการณ์ที่ผู้จัดการทุกคนควรมุ่งมั่น ที่นี้พนักงานทุกคนมีแรงจูงใจและมีข้อจูงใจน้อยมาก

2. สุขอนามัยสูงและแรงจูงใจต่ำในสถานการณ์เช่นนี้พนักงานมีข้อจูงใจ เล็กน้อย แต่ไม่มีแรงจูงใจสูง ตัวอย่างของสถานการณ์นี้คือการที่ค่าจ้างและเงื่อนไขการปฏิบัติงาน สามารถแข่งขันได้ แต่งานไม่น่าสนใจมากนัก พนักงานอยู่ที่นั่นเพื่อเก็บเงินเดือน

3. สุขอนามัยต่ำ และแรงจูงใจสูงในสถานการณ์เช่นนี้พนักงานมีแรงจูงใจสูง แต่ พวกเขา มีความคับข้องใจมากมาย ตัวอย่างทั่วไปของสถานการณ์นี้คืองานที่น่าตื่นเต้นและ น่าสนใจจริง ๆ แต่การจ่ายเงินและเงื่อนไขอยู่เบื้องหลังคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน

4. สุขอนามัยต่ำ และแรงจูงใจต่ำ เห็นได้ชัดว่าเป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายสำหรับองค์กร หรือทีมที่ต้องเผชิญที่พนักงานไม่มีแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่ควรทำ (Lord, 1969)

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่าปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัย อนามัย คือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ในทางเดียวกันนั้นองค์กรไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนเองได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิก องค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาองค์กร ให้มีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป อีกทั้งการพยายาม สร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่ง สำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการ หลายท่านได้นิยามของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้ดังนี้

รติดา สหยา (2562) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรนั้น มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

เขวลักษณ์ ผายชำนาญ (2562) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร มีความจงรักภักดี เชื่อสัจย์ ตลอดจนปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

นงลักษณ์ อ่องสันเทียะ (2563) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และความพึงพอใจในทางบวกของพนักงาน ที่แสดงออกทางด้านร่างกายและจิตใจต่อการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและจงรักภักดี สามารถผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ปวีณา ปัญจวิณิน (2564) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในทิศทางบวก รวมทั้งความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์กรเสมือนเป็นครอบครัวตนเอง มีความเต็มใจและยินดีที่จะอุทิศเวลาส่วนตัวของตนเองเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้ประสบความสำเร็จตามเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรย่อมเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการที่ได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

อิทธิพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง (2564) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อที่จะพาองค์กรไปถึงเป้าหมาย และมีความประสงค์ที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

สถาบันของบุคลากรและการพัฒนา (Chartered Institute of Personnel and Development, 2006) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบสามมิติของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงการรับรู้ (Cognitive Engagement) คือ มีการรับรู้และความตั้งใจจดจ่ออย่างยิ่งในขณะทำงาน

2. ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Emotional Engagement) คือ การเข้าไปเกี่ยวข้องกับเชิงอารมณ์อย่างมากในงาน

3. ความผูกพันเชิงกายภาพ (Physical Engagement) คือ มีความตั้งใจจะเพิ่มอีกหนึ่งก้าว สำหรับองค์กรของท่าน

Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป

White (2005) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับงานที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรอย่างมาก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะวางแผนโดยรอบด้านในการทำงาน พวกเขาไม่เพียงจะมีความสุขหรือความภูมิใจในการทำงาน พนักงานยังมีความกระตือรือร้นมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมาใช้สร้างความแตกต่างในสิ่งที่ยากยิ่งแสวงหา เพื่อช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Saks (2006) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานมากนั้นเห็นว่าการนั้นเป็นส่วนสำคัญมากส่วนหนึ่งในชีวิต ทำให้ตนเองมีคุณค่า ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการใช้ทั้งอารมณ์และพฤติกรรม นอกเหนือจากปัญญาในการปฏิบัติงานและความยึดมั่นผูกพันในงานไม่ใช่เรื่องทัศนคติ แต่เป็นเรื่องที่บุคคลมีความใส่ใจ ทุ่มเทกระตือรือร้น อุทิศตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ระบุไว้ ดังนั้นความผูกพันในองค์กรจึงมีแนวคิดแตกต่างจากความยึดมั่นผูกพันในงาน ในลักษณะที่ความผูกพันในองค์กรเป็นทัศนคติและความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

Charles (2006) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา แรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน ที่แสดงออกได้ถึงความผูกพันในงาน

Rivenbark (2010) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในองค์กรที่มีความเชื่อมโยงกันกับองค์กร และงานที่พนักงานในองค์กรต้องการกระทำในทุกวัน พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กร ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะเกิดขึ้นกับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการ โดยมีนักวิชาการศึกษาเสนอถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

นาถนภา ทองแย้ม (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งมีความผูกพันที่มีต่องานต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานจะมีความจงรักภักดี โดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร และความผูกพันจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจ มีความสัมพันธ์กับกำไรที่เพิ่มขึ้น การลาออกจากราน้อยลง พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

น้องนุช สมจิตต์ (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก มีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นเสมือนตัวกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ธิดานันท์ พงศ์ละไม (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยทำให้บุคลากร เกิดความผูกพันกับองค์กร การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร การแสดงถึงความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์กับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรทุ่มเททุกความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป แต่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บรรยากาศ ในองค์กร ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานเงินเดือนผลตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ หากไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมมององค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงานการไม่ตรงต่อเวลาในการทำงานการมีปัญหาภายในองค์กร และการโยกย้าย ลาออก เป็นต้น

ขรรค์ กะชีรมย์ (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะสามารถสะท้อนถึงผลการสนองตอบต่อองค์กรได้ โดยภาพรวมระหว่างบุคคลกับองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหรือพนักงานให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้ผลผลิตของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพดี และยังเป็นการลดการสูญเปล่าด้านการบริหารทรัพยากรขององค์กรอีกด้วย

นงลักษณ์ อ่องสันเทียะ (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง พนักงานจะจงรักภักดีและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งผลที่ได้ก็จะตกอยู่กับองค์กร และสมาชิกองค์กรเอง

Brewer & Lock (1995) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with Their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่ ค่านิยมขององค์กร เป็นสิ่งที่ดีเลิศและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้วจะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่า มีความยุติธรรมมีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invest Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์กร

7. การมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

Steer & Porter (1996) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความสัมพันธ์กับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Baron (1986) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำ และจะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยัง พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูงซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

Sudipta Development (2005) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะสร้างความกระตือรือร้น ความผูกพันอย่างมากเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร
2. สามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กร ช่วยเพิ่มความเชื่อถือไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร
3. ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง
4. อัตราของความเสียหาย ของเสียลดลง
5. ช่วยเพิ่มผลผลิต และสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน
6. เป็นการเตรียมพลกำลังงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร
8. ช่วยเสริมสร้างให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโต
9. การทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของพนักงานแก่องค์กร

Woodruffe (2006) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพยายามในการตัดสินใจกระทำสิ่งที่ถูกต้องที่สุดในแต่ละสถานการณ์ (Discretionary Effort) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นการใช้พลังสติปัญญาอย่างเต็มที่และความผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกต่องานและต้องการที่จะพยายามทำสิ่งที่ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งความพยายามนั้นอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับพนักงานให้แก่งาน แต่พนักงานก็ต้องการที่จะให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์เป็นความน่าเชื่อถือทางอารมณ์อย่างแท้จริงเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความผูกพันเหตุผลของคนทำงานให้กับองค์กร ไม่ใช่เรื่องของการจ่ายเงิน แต่เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่เงินเข้ามาามีอิทธิพล โดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูง พวกเขาจะมีความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาและมีความเป็นไปได้ที่จะอยู่ที่อื่นได้ง่าย ถ้าเขาไม่ได้รับความรู้สึกว่าจะมีการพัฒนาเกิดขึ้นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการ

จ่ายเงินก็เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจทำงานหรือยังคงดำรงอยู่กับองค์กรซึ่งมีความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานโดยไม่ใช้เงิน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในงานบุคคลจะตั้งเป้าหมายตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปเก็บไว้ในใจโดยขอบเขตนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองเกี่ยวกับงานที่จะให้โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแค่ไหน

2. การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลทั่วไปและโดยเฉพาะบุคคลที่มีศักยภาพสูงชอบที่จะสามารถจัดการกับงานตนเองได้โดยรวม

3. การปฏิบัติที่ดี องค์กรรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่สูงในการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูงมาทำงาน เช่นเดียวกันค่าใช้จ่ายนี้รวมถึงการลาออกของบุคคลนั้นด้วย การลาออกนั้นเป็นเพราะการได้รับการดูแลการปฏิบัติที่ไม่ดีขององค์กรที่กระทำต่อพนักงาน ปัญหาบ่อยครั้งนั้นมาจากหัวหน้างานหรือผู้จัดการระดับกลางที่มีอิทธิพลกระทำต่อพนักงานระดับล่าง ทำให้เกิดการท้อแท้ภายใต้ภาวะกดดัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สามารถที่จะขจัดออกไปได้โดยการจัดการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลด้วยการสรรหาและจูงใจบางคนและทำบางสิ่งที่สามารถช่วยจัดวางเขาในงานที่ประสบความสำเร็จในที่นั้นได้

4. พันธสัญญาของนายจ้าง พนักงานชอบที่จะรู้สึกว่าการจ้างมีพันธสัญญาโดยใจจริงกับพวกเขาโดยเฉพาะการนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าพอใจคือน่าอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในงานที่ต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันสูง

6. การเปิดเผยของผู้บริหารระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท และสามารถที่จะเข้าถึงผู้บริหารได้หากมีความต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็นและการแนะนำ

7. การชมเชยยกย่องเมื่อกระทำเหมาะสม ลักษณะการจัดการที่แย่คือหัวหน้าให้ปฏิกิริยาป้อนกลับในทางลบให้การรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี แต่ไม่เคยให้ปฏิกิริยาป้อนกลับในทางบวกเป็นการสรรเสริญชมเชยก่อให้เกิดการตอบแทนทางอารมณ์ความรู้ที่มีคุณค่ามากแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

8. การสนับสนุน พนักงานชอบที่จะรู้สึกว่ามีความสามารถให้คำแนะนำเมื่อเขาต้องการได้

9. ความรู้สึกที่มีความท้าทาย พนักงานชอบความรู้สึกท้าทายโดยให้พวกเขาเชื่อว่าพวกเขามีเครื่องมือและทักษะที่ตอบสนองสร้างความสำเร็จในงานได้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ไม่คาดคิดการต่อสู้แข่งขันภายนอกสามารถมีอิทธิพลชักจูงบุคคลให้มีความกระตือรือร้นได้เช่นเดียวกันกับการแข่งขันในสำนักงานก็สามารถกระตุ้นได้เช่นกัน

10. ความรู้สึกที่มีความเชื่อถือไว้วางใจ ความรู้สึกเชื่อถือในการทำความรู้สึกจากประโยชน์ในสำนักงานและทีมงาน

11. ความรู้สึกที่กำลังทำสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับไว้วางใจขององค์กรบุคคลต้องการความภาคภูมิใจในตัวของเขาและองค์กรที่ทำงาน

12. ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานบนหน้าที่ ๆ เป็นประโยชน์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

13. ความรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรตามที่ได้อธิบายมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับองค์กรอย่างมากส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กร จะเปรียบเทียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการค้นคว้าข้อมูล พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลายแนวคิดด้วยกัน ดังนี้

นาถนภา ทองแย้ม (2557) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร รู้สึกปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเองเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว รู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้าน พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับองค์กร รู้สึกว่าพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ คิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน เพราะให้โอกาสพัฒนาความรู้มากกว่าองค์กรอื่น ทุ่มเทในการทำงานกับองค์กรนี้มากจนไม่อยากทำงานอื่น เห็นว่า

องค์กรให้ความมั่นคงในอนาคต ทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ เป็นหนี้บุญคุณองค์กร จะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร องค์กรนสมควรได้รับความจงรักภักดีและรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่มีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะผลจากองค์กรในตอนนี้ รู้สึกว่าต้องทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร

น้องนุช สมจิตต์ (2558) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กรไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายผลตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่จะอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ไปจากองค์กร เนื่องจากเห็นว่าองค์กรมีการให้ผลตอบแทนที่มีความมั่นคง หรือที่เราเรียกว่าความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรและสะท้อนออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีของตัวบุคคลต่อองค์กร

นพมล จุรัตน์ (2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment: AC) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเปรียบได้กับปัญหาของตัวเอง เปรียบองค์กรกับครอบครัวและรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกับองค์กร หรือมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ต้องการที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment: CC) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่จำเป็นต้องทำงานอยู่ในองค์กร เป็นเรื่องยากที่จะลาออกถึงแม้ว่าจะอยากลาออก หาก

ออกจากองค์กรจะทำให้ชีวิตยุ่งยาก โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าต้องละทิ้งไปจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment: NC) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความรู้สึกว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป ยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร รู้สึกผิดหากลาออก แม้ว่าจะได้ผลประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการลาออก ทำให้ไม่ยอมลาออกจากองค์กรรู้สึกเป็นภาระผูกพัน หรือหน้าที่ของพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังว่าควรจะต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเป็นความสละสลวยอย่างไม่เป็นทางการของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือกลุ่มในองค์กร

วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในลักษณะที่เป็นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่อยากจะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจ ความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรที่จะต้องมีความเหมาะสมกับงานที่ตนรับผิดชอบ ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปจนเกษียณอายุงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยม บรรทัดฐานของสังคม คุณธรรมและจริยธรรม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร พร้อมที่จะอยู่เคียงข้างองค์กรต่อไปแม้องค์กรจะกำลังประสบปัญหา มีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

Mowday et al. (1979) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม คือ การแสดงออกของบุคคลในรูปแบบของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร เขาจะมีความพยายามในการทำงานและมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 มีความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

2.2 มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด

2.3 มีความปรารถนาและต้องการอยู่ในองค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

Baron & Greenberg (1990) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่

1. ตัวงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานสูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากงานมีความตึงเครียด หรือมีความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลมีโอกาสนอกเหนือจากที่ทำงานหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นานหรือมีความอาวุโสในตำแหน่งงานมากกว่า และบุคคลที่พอใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดรูปแบบของงานทั่วไป เช่น ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ให้กับพนักงานในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

Steer (1997) ให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้ามาเป็นบุคลากรในองค์กรและการลาออกได้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสะท้อนให้เห็นถึงผลโดยทั่วไปที่พนักงานตอบสนองต่อองค์กรโดยรวม

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดการพัฒนามันคงมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์กรมีทัศนคติการทำงานในเชิงบวก ทำให้เกิดความทุ่มเท เต็มใจในการทำงานและจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

Nelson and Quick (2006) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นประเภทของความผูกพันที่มีพื้นฐานจากความปรารถนาของแต่ละบุคคลในการดำรงอยู่กับองค์กร มีส่วนประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจโดยใช้ความพยายามอย่างมากในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาที่จะยังคงดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นประเภทของความผูกพันที่มีพื้นฐานมาจากการเป็นจริง ที่แต่ละบุคคลไม่สามารถออกจากงานได้

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นประเภทความผูกพันที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ในระเบียบ ข้อจำกัด หรือข้อผูกมัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่กับองค์กร

Meyer and Allen (1997) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร โดยมีความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมายหรือมูลค่าที่ต้องการ ความผูกพันต่อองค์กรแบบหลายมิติ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งในแต่ละด้านมีโครงสร้าง และความสัมพันธ์ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กรด้วยจิตใจ และด้วยความรู้สึกตอบสนองเพื่อความสำเร็จขององค์กรตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคล

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในการทำงานกับองค์กร พบว่าได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์กรในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคคลรู้สึกได้ว่า ผลตอบแทนที่ได้รับกลับมานั้นไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุนไป ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) เกิดขึ้นจากที่ได้รับการปลูกฝังมาก่อนจากครอบครัวหรือวัฒนธรรมทางสังคมของแต่ละบุคคลได้แก่ประสบการณ์ที่ได้รับจากพ่อหรือแม่ที่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน หรือให้ความสำคัญในความซื่อสัตย์ต่อองค์กร หลังจากที่เขาเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร เมื่อผ่านการอบรมตามที่ตั้งคณภายในองค์กรคาดหวังได้แก่ความเชื่อ นโยบาย ค่านิยมต่าง ๆ ในองค์กรที่คาดหวังว่าพนักงานที่เข้ามาเป็นสมาชิกภายในองค์กรจะมีความภักดีต่อองค์กรต่อองค์กรตลอดไป

อย่างไรก็ตาม Meyer, Stanley, Herscovitch and Topolnytsky (2002) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และ Meyer, Stanley, Jackson, McInnis, Maltin and Sheppard (2012) กล่าวว่าวัฒนธรรมของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร เนื่องจากโลกาภิวัตน์และวัฒนธรรมมีความหลากหลายเพิ่มขึ้นในที่ทำงาน แต่องค์ประกอบของความผูกพันในการวิจัยล่าสุดก็ยังคงองค์ประกอบ 3 ด้านเหมือนในงานวิจัยเช่นเดียวกับของ Meyer and Allen (1997) ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับ องค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น ตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของ Meyer, Stanley, Jackson, McInnis, Maltin and Sheppard (2012) ประกอบด้วยความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคลที่เกี่ยวกับการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือไม่ 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเกิดจากภายในตัวของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม ทั้งนี้เนื่องจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรจะแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เกริกกฤษ เชนอุดม (2565) ทำการศึกษาปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันนอกชายฝั่ง ด้านงานสำรวจปิโตรเลียมของบริษัทเอกชนต่างชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันนอกชายฝั่งฯ ด้านงานสำรวจปิโตรเลียมของบริษัทเอกชนต่างชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยคำจูงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยคำจูงด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหารงานและปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในการทำงาน

ณัฐินี พลสัมฤทธิ์ (2565) ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร(ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ อาชีพการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านการยอมรับ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของ นักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร(ส่วนกลาง)

จิรภาส เมืองเดิม (2565) ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มี 92 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาทขึ้นไป มี 51 คน ระดับปริญญาตรี มี 135 คน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน ระดับการทางาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 74 คน สถานภาพส่วนใหญ่โสด จำนวน 86 คน จำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมผู้ตอบแบบสอบถาม) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีสมาชิก 4 คนขึ้นไป จำนวน 87 คน 2. กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงในการทำงานระดับมาก ในความไว้วางใจจากหัวหน้า รองลงมา คำสรรเสริญ เยินขอ ความมั่นคงในงาน สวัสดิการของพนักงาน ความเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทน (เงินเดือน) และ โบนัส (ตอบแทนพิเศษ) และ 3. กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ในด้านความสุขในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บัณฑิตา ลาภพันธ์ (2564) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-29 ปี ทำงานแผนกแผนกเสื้อผ้า วัยรุ่นชาย ตำแหน่งพนักงานขาย และมีอายุการทำงาน 4-6 ปี เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สาขาชิดลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความใส่ใจในการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมและการปฏิบัติงานร่วมมือกับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฑามาศ รัชตโยธิน (2564) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความพึงพอใจในงาน สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 22.00 และ 3) แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพ 3) การสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และ 4) การสร้างความพึงพอใจในงาน ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตัวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

งานวิจัยต่างประเทศ

Medina et al. (2024) ทำการศึกษาผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อความหมายในชีวิต: บทบาทการไถ่เกลี่ยของแรงจูงใจ ซึ่งการระบาดของ COVID-19 ทำให้การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลเร็วขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานต่างๆ รวมถึงภาคการศึกษา ส่งผลให้ระดับความเครียดของครูเพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบเชิงลบต่อความเป็นอยู่ที่ดี แม้ว่าความเป็นอยู่ที่ดีของครูจะมีความสำคัญ แต่ครูยังขาดความเข้าใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลกระทบของความหมายในชีวิตต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยการตรวจสอบบทบาทการใกล้เคียงของแรงงูใจภายในและภายนอก เพื่อประเมินสมมติฐานนี้ กลุ่มตัวอย่างครู 1,114 คนจากเอกวาดอร์เข้าร่วมการศึกษานี้ พวกเขากรอกแบบสอบถามที่รายงานด้วยตนเอง และให้ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลลัพธ์บ่งชี้ว่าครูที่มีระดับการแสดงออกถึงความหมายของชีวิตสูงมีแรงงูใจภายในที่สูงกว่า ซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อความพยายามและคุณภาพของงาน นอกจากนี้ ครูที่มีระดับการแสดงออกถึงความหมายในชีวิตสูงยังมีแรงงูใจภายนอกที่สูงกว่า ซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อความพยายามและคุณภาพของงานเช่นกัน ผลการวิจัยเหล่านี้เสนอข้อมูลเชิงลึกสำหรับการปรับปรุงนโยบายค่าตอบแทนในภาคการศึกษา โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมความหมายในชีวิตในบรรดาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขา

Pak et al. (2023) ทำการศึกษาความสำเร็จในวัยทำงาน: บทบาทของลักษณะงานในการเติบโต ความสามารถในการทำงาน และแรงงูใจในการทำงานในหมู่คนงานสูงอายุ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน พนักงานจำเป็นต้องรักษาหรือปรับปรุงความสามารถในการทำงานและแรงงูใจในการทำงาน ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่พัฒนาขึ้นตามกาลเวลาและอาจแตกต่างกันอย่างมากในแต่ละบุคคล การศึกษานี้ศึกษาว่าสามารถแยกแยะเส้นทางการทำงานและแรงงูใจในการทำงานที่รับรู้ของพนักงานสูงอายุในแต่ละช่วงเวลาได้หรือไม่ และความต้องการงานและทรัพยากรงานสามารถทำนายเส้นทางการทำงานที่แตกต่างกันเหล่านี้ได้ในระดับใด เราได้ใช้การสร้างแบบจำลองส่วนผสมของการเติบโตในกลุ่มพนักงาน 5,799 คนที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปใน 4 จุดเวลา เราพบกลุ่มพนักงานสูงอายุที่แตกต่างกัน 5 กลุ่มซึ่งมีเส้นทางการทำงานที่รับรู้ที่แตกต่างกัน และกลุ่มพนักงานสูงอายุ 4 ประเภทซึ่งมีเส้นทางแรงงูใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ระดับความต้องการทางกายภาพที่สูงขึ้น ความต้องการทางจิตใจ ความเป็นอิสระ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานพบได้น้อยกว่าในเส้นทางการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย การศึกษานี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเข้าใจถึงวิธีการออกแบบงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานสูงอายุประสบความสำเร็จในการทำงาน

Mgammal & Al-Matari (2021) ทำการศึกษาข้อมูลการสำรวจความกังวลเกี่ยวกับไวรัสโคโรนา (COVID-19) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ประวัติพนักงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน แรงงูใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สภาพจิตใจ และความมุ่งมั่นในครอบครัวในสองประเทศตะวันออกกลาง ลิงก์ของผู้เขียน แพลตฟอร์มแบบเปิด ชุดข้อมูลที่น่าสนใจในบทความนี้เป็นการตรวจสอบความกังวลเกี่ยวกับไวรัสโคโรนา (COVID-19) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ประวัติพนักงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน แรงงูใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

สภาพจิตใจ และความมุ่งมั่นในครอบครัวในประเทศตะวันออกกลางสองประเทศ ข้อมูลรวบรวมครั้งเดียวจากข้อมูลการสำรวจในเดือนมิถุนายนและกรกฎาคม 2563 โดยกำหนดเป้าหมายไปที่ผู้คนจากภาคส่วนต่างๆ ที่มีการทำผ่านแบบสำรวจที่แจกจ่ายผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ความกังวลเกี่ยวกับไวรัสโคโรนา (COVID-19) (9 ข้อ) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (5 ข้อ) ประสิทธิภาพพนักงาน (6 ข้อ) ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน (5 ข้อ) แรงจูงใจในการทำงาน (6 ข้อ) ความพึงพอใจในงาน (6 ข้อ) สภาพจิตใจ (2 ข้อ) และความมุ่งมั่นในครอบครัว (3 ข้อ) เทคนิคแบบผสมผสานระหว่างแบบเจาะจงและแบบกึ่งอ้อมช่วยให้สามารถเลือกผู้ตอบแบบสอบถามทางอีเมลได้ เราได้แจกจ่ายแบบสอบถาม 950 ชุดทางอีเมลเนื่องด้วยสถานการณ์ปัจจุบัน เราจึงเสนอคำแนะนำจากแบบสำรวจตามเวลาจริงที่จัดทำในประเทศอาหรับสองประเทศ ได้แก่ เยเมนและซาอุดีอาระเบีย โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ถูกต้องทั้งหมด 307 คน ข้อมูลการสำรวจได้รับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยในการสร้างความตระหนักรู้ในสถานที่ทำงาน บริษัท และพนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 รูปแบบในการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรฝ่ายเจ้าหน้าที่และช่าง จำนวน 6 คน 2) บุคลากรฝ่ายหัวหน้ากลุ่ม (หมวดฟ้า) จำนวน 6 คน 3) บุคลากรฝ่ายผู้ช่วยผู้จัดการแผนก (หมวดเหลือง) จำนวน 6 คน 4) ผู้จัดการแผนก จำนวน 6 คน และ 5) พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน โดยการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Strategy) ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดแนวคำถามไว้พอประมาณและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสมของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีลักษณะของคำถามเป็นการใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

3.4 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาสัมภาษณ์ และกำหนดเนื้อหาข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด หลังจากนั้นได้นำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือต่อไป

3.5 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้จัดบันทึกข้อมูล โดยก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนการจดบันทึก ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนยินยอมให้สัมภาษณ์

ข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากหนังสือ บทความ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การค้นคว้าอิสระและวิทยานิพนธ์

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้วได้นำข้อมูลที่จดบันทึกไว้ระหว่างการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถาม ก่อนจะทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วจึงสรุปผลการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Data Triangulation) ด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม 3 คน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้านเวลา ด้านสถานที่ และด้านบุคคล ผลการตรวจสอบพบว่า ผลการวิจัยมีข้อมูลใกล้เคียงกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจาก 30 คน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พนักงานของบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้จำแนกผลการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า พนักงานผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีอายุช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และอยู่ในตำแหน่งระดับบังคับบัญชา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 แสดงผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	20	66.67
หญิง	10	33.33
รวม	30	100.00

2. อายุ		
21 – 30 ปี	4	13.33
31 – 40 ปี	9	30.00
41 – 50 ปี	11	36.67
มากกว่า 51 ปี	6	20.00
รวม	30	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	30.00
ปริญญาตรี	15	50.00
สูงกว่าปริญญาตรี	6	20.00
รวม	30	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารระดับสูง	1	3.33
ผู้บริหารระดับกลาง	6	20.00
ระดับบังคับบัญชา	14	46.67
ระดับปฏิบัติการ	9	30.00
รวม	30	100.00

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาดังนี้

4.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “ความสำเร็จในการทำงานคือการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามแผนเป็นส่วนใหญ่ งานแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขให้สามารถใช้งานได้ตามประสิทธิภาพที่การผลิตต้องการได้ โดยอุปสรรคของความสำเร็จในการทำงานคืองานเร่งงานด่วน รวมถึงปัญหาในงานที่ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอยู่เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่

จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ" โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบและความใส่ใจ และการที่ได้รับงานที่มอบหมายและสามารถทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด หากพบปัญหาระหว่างงานแต่ก็สามารถแก้ไขปัญหาระหว่างงานได้ทันตามเป้าหมาย” (สัมภาษณ์คนที่ 5, 28 มีนาคม 2565)

“มีบ้างบางครั้งทำงานไม่เสร็จ เพราะจะมีงานด่วน ที่เร่งกว่ามาตลอด งานอาจมีปัญหาบ้างประปราย แต่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมาย ตามที่วางแผนทุกอย่างถึงจะมีปัญหาบ้างแต่ก็ตรงเวลา” (สัมภาษณ์คนที่ 11, 28 มีนาคม 2565)

“การจูงใจพนักงานให้มุ่งสู่ความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และหากงานมีลักษณะการผลิตหรือการทำงานเป็นทีม ควรเน้น การสร้างแรงจูงใจแบบกลุ่ม เช่น การมอบรางวัลให้ทีมที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น” (สัมภาษณ์คนที่ 20, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในโครงการสำคัญ เพื่อสร้างความรู้สึถึงการมีบทบาท มีการจัดอบรมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการองค์กรลงทุนในตัวพวกเขา” (สัมภาษณ์คนที่ 25, 28 มีนาคม 2565)

“วัฒนธรรมการทำงานที่ทุกคนยินดีสนับสนุนและชื่นชมกัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และส่งเสริมบรรยากาศที่พนักงานรู้สึกถึงความไว้วางใจจากองค์กร” (สัมภาษณ์คนที่ 30, 28 มีนาคม 2565)

4.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “การได้รับการยอมรับนับถือ เกิดจากการทำตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจนได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยมีความภูมิใจต่อทีมงานที่มีความช่วยเหลือกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันและมีความภูมิใจในอาชีพ และงานที่ได้รับมอบหมาย” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“มีความภาคภูมิใจต่อทีมงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาและต่างฝ่ายที่มีส่วนร่วมกันในงาน และการแก้ปัญหาให้สำเร็จ และต้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจนได้รับการยอมรับกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน” (สัมภาษณ์คนที่ 3, 24 มีนาคม 2565)

“การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร สร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน มอบหมายงานที่มีความสำคัญและท้าทายเพื่อให้พนักงานแสดงศักยภาพ” (สัมภาษณ์คนที่ 26, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญหรือการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจหรือข้อเสนอแนะ และตอบสนองต่อคำแนะนำอย่างจริงจัง” (สัมภาษณ์คนที่ 14, 24 มีนาคม 2565)

“การยอมรับนับถือ เกิดจากมีน้ำใจ เกิดจากการให้ความรู้และการทำงานที่ถูกต้องของงานทำให้ผู้อื่นไว้วางใจต่องานที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนที่ทำงานด้วยกันและมีความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เอาความสามารถสอนเพื่อให้เขาใช้อาชีพต่อไปได้” (สัมภาษณ์คนที่ 22, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการยกย่องความสำเร็จหรือความพยายามของพนักงาน เช่น “คุณทำโปรเจกต์นี้ได้ยอดเยี่ยม” แทนการชมเชยทั่วไป ให้เกียรติพนักงานในกิจกรรมของบริษัท เช่น การมอบรางวัล “พนักงานดีเด่น”” (สัมภาษณ์คนที่ 24, 28 มีนาคม 2565)

4.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา เพราะในสายที่เรียนมาบางครั้งสามารถเชื่อมโยงความรู้มาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้บ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากหรือน้อย ยากหรือยาก ซึ่งอาจจะท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ได้ การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าทำงานได้สำเร็จ แต่สถานการณ์ที่พบและเนื้องานที่ทำในแต่ละวันทำให้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ไม่ค่อยตรงสาขา แต่เราก็ต้องปรับตัวเข้าหาทั้งงานและคน อาจจะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา อาศัยประสบการณ์กับสอบถามหัวหน้างาน ”(สัมภาษณ์คนที่ 8, 28 มีนาคม 2565)

“จบ food science ทำงานฝ่ายผลิตตรงตามที่เรียนมา แต่สิ่งที่ได้ทำงานค่อนข้างจะต้องเรียนรู้ใหม่ แต่พอเป็นงานก็ง่าย” (สัมภาษณ์คนที่ 9, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อลดความสับสนและความเครียด และการสื่อสารเป้าหมายของงานให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญและผลกระทบต่อองค์กร” (สัมภาษณ์คนที่ 10, 24 มีนาคม 2565)

“ได้รับการสนับสนุนให้ได้แสดงความสามารถเฉพาะตัวในงาน เช่น ทักษะการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการออกแบบ และหากต้องการแสดงความคิดเห็นในด้านใด เช่น การพัฒนานวัตกรรม ควรส่งเสริมด้วยการมอบหมายโครงการที่เหมาะสม” (สัมภาษณ์คนที่ 14, 24 มีนาคม 2565)

“แม้งานจะตรงกับความรู้ที่ศึกษา แต่บริษัทควรจัดการอบรมหรือเพิ่มพูนทักษะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานนั้น ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้ และสนับสนุนให้ได้รับโอกาสเรียนรู้ทักษะในด้านอื่นที่เสริมสร้างความรู้รอบตัว” (สัมภาษณ์คนที่ 28, 28 มีนาคม 2565)

4.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “ด้านความรับผิดชอบนั้นคือปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงระยะเวลาที่มีความเหมาะสมซึ่งในทางปฏิบัติมีการพูดคุยในแต่ละฝ่ายยืดหยุ่นกำหนดเสร็จได้โดยคำนึงถึงผลสุดท้ายไม่เสียหาย ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ และมีอำนาจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“หากงานมีปริมาณมาก ควรเพิ่มทรัพยากร เช่น การจัดหาพนักงานเพิ่มเติมหรือการว่าจ้างงานภายนอก (Outsourcing) และผู้บริหารควรแนะนำเทคนิคการจัดการเวลาและช่วยปรับสมดุลงานในกรณีที่พนักงานประสบปัญหา” (สัมภาษณ์คนที่ 10, 24 มีนาคม 2565)

“หัวหน้าผู้วางแผนงานเป็นสิ่งสำคัญอาจจะเขอะเป็นบางวัน เนื่องจากต้องมีการคุยงานวันหยุดตลอดเวลา หากเราจัดสรรงานตามสัดส่วนงานได้ดี ก็มีความเหมาะสม” (สัมภาษณ์คนที่ 16, 28 มีนาคม 2565)

“ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงานงาน ไม่หนักจนเกินไป หรือไม่เสร็จเร็วจนเกินไป แต่อาจจะมีช่วงที่เขอะหรือมงานด่วงเร่งมา” (สัมภาษณ์คนที่ 20, 28 มีนาคม 2565)

“หากปริมาณงานมีความผันผวน ควรมีการจัดระบบเวลาที่ช่วยให้สามารถบริหารจัดการได้ดีขึ้น และควรกำหนดเป้าหมายและงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์ให้เหมาะสมกับทรัพยากรและเวลา” (สัมภาษณ์คนที่ 22, 28 มีนาคม 2565)

“หากมีงานมากเกินไป อาจนำไปสู่การหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งควรป้องกันด้วยการกำหนดเวลาพักที่เหมาะสมและชัดเจน และควรมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อลดความจำเป็นในการทำงานเร่งด่วนที่อาจสร้างความกดดัน” (สัมภาษณ์คนที่ 30, 28 มีนาคม 2565)

4.2.5 ด้านความก้าวหน้า

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “ด้านความก้าวหน้าคือการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับโอกาสจากทางองค์กรในการสนับสนุนการหาความรู้และพัฒนาตนเองและเส้นทางขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“มีโอกาสดำเนินเงินเดือนที่เพิ่มมากกว่าตำแหน่งที่ปรับขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอาจมีน้อย แต่ยังคงได้รับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เรียนรู้สิ่งใหม่ในระบบงานที่ดีขึ้น” (สัมภาษณ์คนที่ 1, 24 มีนาคม 2565)

“มีการให้โอกาสในการเรียนรู้ศึกษางานเพิ่มขึ้นและก็มี การเติบโตในหน้าที่การงานตามสมควร ได้รับ ได้รับการพัฒนาและให้โอกาสเรียนรู้ตลอดเวลา” (สัมภาษณ์คนที่ 9, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เช่น ระยะเวลาที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง และคุณสมบัติที่ต้องการ และการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความสามารถและผลงานของพนักงาน ไม่ใช่จากความสัมพันธ์ส่วนตัว” (สัมภาษณ์คนที่ 26, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการใช้ระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน เช่น การตั้งเป้าหมาย (KPI) หรือการวัดผลตามโครงการ เพื่อให้พนักงานทราบถึงจุดที่ต้องพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง” (สัมภาษณ์คนที่ 28, 28 มีนาคม 2565)

“มีโอกาสดำเนินก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะกำลังศึกษาต่อ และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ที่จะสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพและตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน” (สัมภาษณ์คนที่ 30, 28 มีนาคม 2565)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาดังนี้

4.3.1 ด้านเงินเดือน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “ด้านเงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้ในการดำเนินชีวิต เนื่องจากมีพฤติกรรมและความต้องการที่หลากหลายทำให้มีภาระที่เพิ่มขึ้นมาากเกินความจำเป็น” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ได้รับเงินเดือน โดยประมาณ 40,000-50,000 บาท ซึ่งอยู่ในระดับพอใช้ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป สำหรับการเลี้ยงดูครอบครัว หรือค่าครองชีพในการดำรงชีวิตประจำวัน” (สัมภาษณ์คนที่ 12, 24 มีนาคม 2565)

“เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรม โดยการใช้ระบบประเมินผลงานที่ชัดเจน เช่น KPI หรือ OKRs เพื่อวัดผลการทำงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 17, 28 มีนาคม 2565)

“เหมาะสม แต่เนื่องด้วยอัตราค่าครองชีพมีราคาสูงขึ้นทุกวัน ส่งผลทำให้ในบางเดือนไม่สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายให้เพียงพอได้” (สัมภาษณ์คนที่ 18, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการตรวจสอบข้อมูลเงินเดือนในตลาดแรงงานอยู่เสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าเงินเดือนที่เสนอให้พนักงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม และหากพบว่าเงินเดือนที่พนักงานได้รับไม่เหมาะสม อาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดการลาออกจากการได้ในที่สุด” (สัมภาษณ์คนที่ 20, 28 มีนาคม 2565)

“เหมาะสม แต่ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นสักนิด เนื่องจากปริมาณงานเยอะขึ้น จึงอยากให้พิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณของงานที่มอบหมาย” (สัมภาษณ์คนที่ 24, 28 มีนาคม 2565)

4.3.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “การมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นไปได้ยาก แต่ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกทางและยังมีตำแหน่งที่สูงขึ้นความรับผิดชอบยิ่งต้องมีมากขึ้นตามไปด้วย” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ได้รับการชี้แจงอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเส้นทางการเติบโตในอาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งที่สามารถเติบโตไปในอนาคต เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากระดับพนักงานสู่ผู้จัดการ หรือจากผู้จัดการสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ” (สัมภาษณ์คนที่ 8, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการกำหนดเงื่อนไขและข้อกำหนดที่พนักงานต้องทำเพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เช่น การมีผลการทำงานที่ดี, การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง หรือการเข้าร่วมการฝึกอบรมต่างๆ” (สัมภาษณ์คนที่ 18, 28 มีนาคม 2565)

“หากมีความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งก็ควรที่จะได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นต่อการเติบโตในตำแหน่งสูงขึ้น” (สัมภาษณ์คนที่ 21, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการอบรมเพื่อเสริมทักษะใหม่ๆ ให้กับพนักงาน เช่น การอบรมด้านการบริหารจัดการ, การสื่อสาร หรือทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นในการทำงานในตำแหน่งสูงขึ้น” (สัมภาษณ์คนที่ 24, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการประกาศหรือแจ้งให้ทราบถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างโปร่งใส เช่น ผ่านการประชุมหรือจดหมายข่าว เพื่อให้สามารถเตรียมตัวและพัฒนาตัวเองได้ตามที่ต้องการ ” (สัมภาษณ์คนที่ 29, 28 มีนาคม 2565)

4.3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานนั้น เป็นไปในทิศทางที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย และการมีเพื่อนคืออันเป็นกัลยาณมิตรคือช่วยแนะนำ ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญหา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ได้ เป็นแบบอย่าง ที่ดีช่วยเหลือสามารถปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมากับพนักงาน ทั้งในด้านเป้าหมายการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวังที่มีต่อพนักงาน การสื่อสารที่ดีช่วยลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความมั่นใจให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร” (สัมภาษณ์คนที่ 5, 24 มีนาคม 2565)

“เพื่อนร่วมงานมีวัยใกล้เคียงเข้าใจความต้องการปรับตัวง่าย อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ดี ปรึกษาเรื่องงานได้ดีกับทุก ๆ ฝ่าย และมีความสัมพันธ์ที่ดีเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน” (สัมภาษณ์คนที่ 10, 24 มีนาคม 2565)

“ทำงานได้ง่าย เนื่องจากหัวหน้าให้อำนาจในการตัดสินใจ ไม่มาจุจิกเรื่องงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่องและนำปัญหาเกี่ยวกับงานมาปรึกษาเพื่อหาข้อแนะนำและสรุป” (สัมภาษณ์คนที่ 14, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมสร้างความสามัคคี หรือ กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างกัน” (สัมภาษณ์คนที่ 16, 28 มีนาคม 2565)

“มีการช่วยเหลือกันในงานต่างๆ เช่น การทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนดหรือการให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและช่วยให้ทีมมีความสำเร็จร่วมกัน” (สัมภาษณ์คนที่ 21, 28 มีนาคม 2565)

4.3.4 ด้านสถานะของอาชีพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “มีความมั่นคง สามารถดูแลครอบครัวได้ เพียงแต่สถานการณ์ปัจจุบันทำให้ต้องประหยัดมากขึ้น อีกทั้งองค์ประกอบรวมของอาชีพทำให้มีความรู้สึก

ต้องงานดียิ่งขึ้น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การที่รถรับส่ง การให้ความเคารพในสาขาอาชีพ ความมั่นคงในชื่อเสียงของสาขาอาชีพ” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“องค์กรมีการสนับสนุนพนักงานในด้านการพัฒนาอาชีพ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และการได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม พนักงานจะสามารถทำงานในตำแหน่งที่มั่นคงได้” (สัมภาษณ์คนที่ 1, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทนี้มีความมั่นคงและมีเครือข่ายที่ใหญ่ทำให้มั่นคง และเงินที่ได้รับดีมาก รายได้สามารถเลี้ยงครอบครัวได้ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงช่วยให้การดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ” (สัมภาษณ์คนที่ 5, 24 มีนาคม 2565)

“ตำแหน่งมีเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนและมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพในระยะยาว สร้างความมั่นคงในการทำงาน และเห็นว่าองค์กรให้โอกาสในการพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 17, 28 มีนาคม 2565)

“งานที่ทำมั่นคงดีมาก มีสวัสดิการที่ดีคอยช่วยพนักงานที่เดือนร้อนจริง ๆ ได้ อีกทั้งองค์กรประกอบรวมของอาชีพทำให้มีความรู้สึกต่องานดียิ่งขึ้น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การที่รถรับส่ง การให้ความเคารพในสาขาอาชีพ ความมั่นคงในชื่อเสียงของสาขาอาชีพ” (สัมภาษณ์คนที่ 23, 28 มีนาคม 2565)

“การมีเวลาทำงานที่ไม่เกินเลยจากความสามารถของพนักงาน เช่น การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ, การทำงานที่ไม่หนักเกินไป หรือการจัดการเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ช่วยให้พนักงานสามารถรักษาคุณภาพชีวิตได้อย่างดี” (สัมภาษณ์คนที่ 24, 28 มีนาคม 2565)

4.3.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “นโยบายและการบริหารงานนั้นมีการกำหนดไว้ชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“นโยบายและการบริหารงานนั้นมีการกำหนดไว้ชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ” (สัมภาษณ์คนที่ 5, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีวิสัยทัศน์และพันธกิจชัดเจน พนักงานทุกคนในบริษัทมีทิศทางการทำงานเดียวกัน และเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร วิสัยทัศน์จะเป็นสิ่งที่บริษัทมุ่งหวังที่จะเป็นในอนาคต ส่วนพันธกิจจะอธิบายถึงบทบาทของบริษัทในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย

โดยทั้งสองนี้จะช่วยสร้างความชัดเจนและแรงบันดาลใจในการทำงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 16, 28 มีนาคม 2565)

“ภายในองค์กรได้มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง” (สัมภาษณ์คนที่ 21, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทสามารถสื่อสารนโยบายและแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับพนักงานทุกระดับ ช่วยให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจถึงเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่บริษัทต้องการ รวมทั้งสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง การสื่อสารนี้อาจเกิดขึ้นในรูปแบบของการประชุมภายใน, การประชุมทีม หรือเอกสารการสื่อสารต่าง ๆ” (สัมภาษณ์คนที่ 23, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนยังควรมีความยืดหยุ่นพอสมควรเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดหรือสิ่งแวดล้อมได้ เช่น การปรับแผนเมื่อมีความท้าทายใหม่ ๆ หรือมีโอกาสดทางธุรกิจที่สามารถเข้าถึงได้ใหม่ การที่บริษัทมีการปรับแผนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จะช่วยให้การดำเนินงานสามารถเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันกับการเปลี่ยนแปลง” (สัมภาษณ์คนที่ 28, 28 มีนาคม 2565)

4.3.6 ด้านสภาพการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “ภายในองค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ภายในองค์กรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ และพนักงานแต่ละส่วนงานได้มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นไว้อย่างครบถ้วนพร้อมใช้งาน” (สัมภาษณ์คนที่ 3, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมกับประเภทของงานที่พนักงานต้องทำ เช่น หากเป็นงานที่ต้องใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์เฉพาะทาง ต้องมีเครื่องมือที่มีคุณภาพและสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือที่ไม่เหมาะสม” (สัมภาษณ์คนที่ 13, 28 มีนาคม 2565)

“อุปกรณ์และเครื่องมือที่บริษัทจัดหาต้องพร้อมใช้งานทุกเมื่อที่ต้องการ หากอุปกรณ์ขาดแคลนหรือไม่พร้อมใช้งาน จะทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิต การมีการสำรองอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็นสามารถช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น” (สัมภาษณ์คนที่ 21, 28 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีพื้นที่หรือสถานที่ในการจัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สะดวกและเหมาะสม ช่วยให้สามารถเข้าถึงเครื่องมือที่ต้องการได้ง่ายและรวดเร็ว การจัดระเบียบอุปกรณ์ยังช่วยลดการสูญหายของเครื่องมือและลดเวลาในการค้นหาอุปกรณ์ที่จำเป็น” (สัมภาษณ์คนที่ 23, 28 มีนาคม 2565)

“มีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างเหมาะสมที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ” (สัมภาษณ์คนที่ 24, 28 มีนาคม 2565)

4.3.7 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ไม่เพียงพอต่อการเก็บออม ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และได้ผลกระทบกันทุกฝ่ายแต่ยังมีสิทธิของบุคคลตามหลักขั้นพื้นฐานของกฎหมายที่จะอยู่ตามลำพังโดยปราศจากการรบกวนหรือสอดแทรกจากผู้อื่นที่ทำให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญใจ เสียหาย อับอาย หรือการแสวงหาประโยชน์” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“เพียงพอแต่ก็ต้องประหยัดมากขึ้นเนื่องจากเศรษฐกิจภาพใหญ่ของประเทศด้วยที่ผันผวนทำให้ได้รับผลกระทบกันทุกฝ่าย” (สัมภาษณ์คนที่ 6, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการพิจารณาถึงเงินเดือนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานด้วย เช่น หากพนักงานมีทักษะหรือประสบการณ์ที่สูงในงานที่ทำ ควรได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถในการทำงาน เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาความภักดีในองค์กร” (สัมภาษณ์คนที่ 7, 24 มีนาคม 2565)

“สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหรือมีภาระภาษีที่เพิ่มขึ้น บริษัทจำเป็นต้องปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงินขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานให้สามารถดำรงชีวิตได้แม้ในช่วงเวลาที่มีความท้าทายทางเศรษฐกิจ” (สัมภาษณ์คนที่ 20, 28 มีนาคม 2565)

“เงินเดือนที่ได้รับ ไม่ค่อยเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเลยนะ เพราะพิษเศรษฐกิจแยจเงินกันไปข้างของแพงขึ้นทุกวัน แถมยังมี Covid-19 มาแทรกแซง และการบริหารประเทศที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร” (สัมภาษณ์คนที่ 27, 28 มีนาคม 2565)

“เพียงพอแต่เหลือใช้น้อย เพราะค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีสิทธิของบุคคลตามหลักขั้นพื้นฐานของกฎหมายที่จะอยู่ตามลำพังโดยปราศจากการรบกวนหรือสอดแทรกจากผู้อื่นที่ทำให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญใจ เสียหาย อับอาย หรือการแสวงหาประโยชน์” (สัมภาษณ์คนที่ 29, 28 มีนาคม 2565)

4.3.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “องค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก เป็นองค์กรที่ดี และมีผลประกอบการที่ดีอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในเงินเดือนที่ได้ และเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้รับมีความสมเหตุสมผลต่อการทำงานที่ปฏิบัติไป สภาพและบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ความมั่นคงในการต้องการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ใช่ เป็นบริษัทที่มีผลประกอบการที่ดีต่อเนื่องและมั่นคงในธุรกิจ มีส่วนแบ่งการตลาดขนาดใหญ่ อีกทั้งบริษัทยังมีความใส่ใจพนักงานดี ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร” (สัมภาษณ์คนที่ 4, 24 มีนาคม 2565)

“ผมว่าองค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก เป็นองค์กรที่ดี และมีผลประกอบการที่ดีอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในเงินเดือนที่ได้ และเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้รับมีความสมเหตุสมผลต่อการทำงานที่ปฏิบัติไป” (สัมภาษณ์คนที่ 6, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีการบริหารจัดการที่ดีและโปร่งใส ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในองค์กรให้กับพนักงาน มีการวางแผนที่ชัดเจนและการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดจะทำให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ และลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจที่ผิดพลาด” (สัมภาษณ์คนที่ 19, 28 มีนาคม 2565)

“ผลการปฏิบัติงานที่ดีและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีความภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดี” (สัมภาษณ์คนที่ 22, 28 มีนาคม 2565)

“สภาพและบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ความมั่นคงในการต้องการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร” (สัมภาษณ์คนที่ 27, 28 มีนาคม 2565)

4.3.9 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “หัวหน้างานที่ทำงานด้วยความสนิทสนม มีความจริงใจ และมักได้รับความช่วยเหลือเสมอ ๆ เพื่อพบปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อน มีการพบปะสนทนา นอกเหนือจากการเวลาทำงาน มีความเป็นมิตร มีโอกาสได้รับการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือว่าไว้วางใจในตัวลูกน้องของผู้บังคับบัญชา” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ใช่ มีความสนิทสนมกัน สามารถนำปัญหาหรือขอความช่วยเหลือ การสนับสนุนต่าง ๆ ได้ อีกทั้งเป็นคนที่มีมีความยุติธรรม เป็นคนดี ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกฝ่าย มีความซื่อสัตย์ซื่ออดทน และสนับสนุนลูกน้องเป็นอย่างดี” (สัมภาษณ์คนที่ 2, 24 มีนาคม 2565)

“หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองและมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาได้กับผู้ได้บังคับบัญชา และมีความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำงานไม่มีสภาวะกดดัน และให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานอย่างเต็มที่” (สัมภาษณ์คนที่ 3, 24 มีนาคม 2565)

“หัวหน้างานมีความจริงใจและเอื้อเฟื้อที่จะช่วยแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม อย่างยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือในสถานการณ์ที่ท้าทายไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงานดำเนินไปได้ราบรื่น” (สัมภาษณ์คนที่ 20, 28 มีนาคม 2565)

“หัวหน้างานมีความจริงใจ สามารถสื่อสารด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร, การพัฒนาธุรกิจ หรือแม้กระทั่งการให้ข้อเสนอแนะในเรื่องการทำงาน การสื่อสารที่เปิดเผยมอบให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจและมีความมั่นใจในการทำงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 22, 28 มีนาคม 2565)

“นอกเหนือจากการเวลาทำงาน ความเป็นมิตร มีโอกาสได้รับการเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อใจไว้วางใจในตัวลูกน้องของผู้บังคับบัญชา” (สัมภาษณ์คนที่ 25, 28 มีนาคม 2565)

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา ดังนี้

4.4.1 ด้านจิตใจ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “รู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กร เป็นเหมือนบ้าน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ มีความผูกพันทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพวกผ่านทางความรู้สึก เช่น ความซื่อสัตย์ ความรัก ความอบอุ่น ความเป็นเจ้าของ ความพอใจ ความยินดีและอื่น ๆ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วน

หนึ่งขององค์กรทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ใช้รู้สึกผูกพันกับองค์กรเหมือนเราเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการเติบโตความมั่นคง มั่งคั่ง” (สัมภาษณ์คนที่ 3, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและส่งเสริมค่านิยมที่ดี เช่น การร่วมมือกัน, ความโปร่งใส, และการเคารพซึ่งกันและกัน พนักงานจะรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์ และผลักดันองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น วัฒนธรรมที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กร และสามารถสร้างความภาคภูมิใจในที่ทำงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 5, 24 มีนาคม 2565)

“มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร” (สัมภาษณ์คนที่ 23, 28 มีนาคม 2565)

“มีความผูกพันทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพวกเขาผ่านทางความรู้สึก เช่น ความซื่อสัตย์ ความรัก ความอบอุ่น ความเป็นเจ้าของ ความพอใจ ความยินดีและอื่น ๆ” (สัมภาษณ์คนที่ 25, 28 มีนาคม 2565)

“รู้สึกผูกพันเพราะทำงานก็ 6 วันต่อสัปดาห์เหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง รู้สึกผูกพันกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รู้สึกมีความเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตขององค์กร” (สัมภาษณ์คนที่ 27, 28 มีนาคม 2565)

4.4.2 ด้านการคงอยู่

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “รู้สึกว่หน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่าน มา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กร มีความตั้งใจ แน่วแน่ที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่าเกษียณ การทำงานกับองค์กรมีความมั่นคงและได้รับ สิ่งตอบแทนที่เพียงพอให้คงอยู่” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“รู้สึกว่หน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม และหากลาออกจะยิ่งทำให้ สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่าน มา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กร มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่า เกษียณ” (สัมภาษณ์คนที่ 1, 24 มีนาคม 2565)

“รู้สึกว่าการตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสม บริษัทควรกำหนดเงินเดือนและผลประโยชน์ที่คำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในปัจจุบัน รวมถึงการพิจารณาความสามารถและผลงานของพนักงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 3, 24 มีนาคม 2565)

“บริษัทมีระบบการให้โบนัสหรือรางวัลที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส เช่น โบนัสตามผลประกอบการหรือความสำเร็จในงาน จะช่วยให้รู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับมีความสมเหตุสมผลและคุ้มค่ากับความพยายามที่ทุ่มเทไปในงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 16, 28 มีนาคม 2565)

“รู้สึกว่าการยอมรับในผลงานและการชื่นชมจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่า การให้คำชื่นชมในงานที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความพยายามของตนได้รับการตอบแทนและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ” (สัมภาษณ์คนที่ 24, 28 มีนาคม 2565)

“รู้สึกว่าการะงานมีความสมดุลและไม่มากเกินไปจนทำให้พวกเขาต้องทำงานหนักเกินไปก็จะทำให้พวกเขารู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน การจัดการงานให้มีความสมดุลระหว่างงานและเวลาพักผ่อนจะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานและทำให้พนักงานรู้สึกไม่ถูกกดดันเกินไป” (สัมภาษณ์คนที่ 28, 28 มีนาคม 2565)

4.4.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า “แบบแผน กฎเกณฑ์ข้อบังคับ หรือ มาตรฐาน ในการปฏิบัติของคนในสังคมซึ่งสังคมยอมรับว่าสมควรจะปฏิบัติ บรรทัดฐานทางสังคมถือได้ว่าเป็นการแสดงโดยรวมของการปฏิบัติของกลุ่มที่ยอมรับได้รวมทั้งการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มเฉพาะบรรทัดฐานทางสังคม รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเป็นไปในทิศทางที่ดี มีการช่วยเหลือกันตลอดในพื้นฐานทางสังคมของพนักงาน” โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การทำงานมีการช่วยเหลือในฝ่ายเดียวกันและต่างฝ่ายได้ดี ให้คำปรึกษาในงานที่ไม่เข้าใจ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ที่ดีให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” (สัมภาษณ์คนที่ 2, 24 มีนาคม 2565)

“มีการสื่อสารที่ดีและเปิดเผยเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เมื่อพนักงานสามารถสื่อสารความคิดเห็นหรือปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างเปิดเผย จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้นและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันทั่วทั้ง การฟังและตอบสนองอย่างสุภาพและเป็นมืออาชีพช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 7, 24 มีนาคม 2565)

“มีการทำงานร่วมกันในทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง พนักงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะรู้สึก

ไม่เพียงแต่ทำงานเพื่อตัวเอง แต่ยังทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกันของทีมและองค์กร ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความกระตือรือร้นและสนุกสนาน” (สัมภาษณ์คนที่ 21, 28 มีนาคม 2565)

“ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเป็นไปในทิศทางที่ดี มีการช่วยเหลือกันตลอดในพื้นฐานทางสังคมของพนักงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 23, 28 มีนาคม 2565)

“เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ช่วยให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าในทีมและองค์กร เมื่อรู้สึกว่าคุณค่าของพวกเขามีความสำคัญ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน” (สัมภาษณ์คนที่ 28, 28 มีนาคม 2565)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด การศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากลักษณะของกลุ่มที่เลือกให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้ทำการสรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

พนักงานผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีอายุช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และอยู่ในตำแหน่งระดับบังคับบัญชา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

5.1.2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า ความสำเร็จในการทำงานคือการที่งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามแผนเป็นส่วนใหญ่ งานแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขให้สามารถใช้งานได้ตามประสิทธิภาพที่การผลิตต้องการได้ โดยอุปสรรคของความสำเร็จในการ

ทำงานคืองานเร่ง งานด่วน รวมถึงปัญหาในงานที่ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอยู่เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เกิดจากการทำตามเป้าหมายที่ได้รับผิดชอบถึงจะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยมีความภูมิใจต่อทีมงานที่มีความช่วยเหลือกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันและมีความภูมิใจในอาชีพ และงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา เพราะในสายที่เรียนมาบางครั้งสามารถเชื่อมโยงความรู้มาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้บ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากหรือน้อย ย่างหรือยาก ซึ่งอาจจะทำทลายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาทักษะประสบการณ์ และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ได้ การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าทำงานได้สำเร็จ แต่สถานการณ์ที่พบและเนื้องานที่ทำในแต่ละวันทำให้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ด้านความรับผิดชอบนั้นคือปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงระยะเวลาที่มีความเหมาะสมซึ่งในทางปฏิบัติมีการพูดคุยในแต่ละฝ่ายยืดหยุ่นกำหนดเสร็จได้โดยคำนึงถึงผลสุดท้ายไม่เสียหาย ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ และมีอำนาจในงานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ด้านความก้าวหน้า พบว่า ด้านความก้าวหน้านั้นคือ การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการได้รับโอกาสจากทางองค์กรในการสนับสนุนการหาความรู้และพัฒนาตนเองและเส้นทางขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน

5.1.3 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1) เงินเดือน พบว่า ด้านเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน มีความเหมาะสมเพียงแต่ไม่พอต่อการใช้ในการดำเนินชีวิต เนื่องจากมีพฤติกรรมและความต้องการที่หลากหลายทำให้มีภาระที่เพิ่มขึ้นมากเกินความจำเป็น

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า การมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นไปได้ยาก แต่ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกทางและยังมีตำแหน่งที่สูงขึ้นความรับผิดชอบยังต้องมีมากขึ้นตามไปด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานนั้น เป็นไปในทิศทางที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือ ช่วยแนะนำ ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ไปได้ เป็นแบบอย่าง ที่ดีช่วยเหลือสามารถปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้

4) สถานะของอาชีพ พบว่า มีความมั่นคง สามารถดูแลครอบครัวได้ เพียงแต่สถานการณ์ปัจจุบันทำให้ต้องประหยัดมากขึ้น อีกทั้งองค์ประกอบรวมของอาชีพทำให้มีความรู้สึกต่องานดียิ่งขึ้น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การที่รถรับส่ง การให้ความเคารพในสาขาอาชีพ ความมั่นคงในชื่อเสียงของสาขาอาชีพ

5) นโยบายและการบริหารงาน พบว่า นโยบายและการบริหารงานนั้นมีการกำหนดไว้ชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

6) สภาพการทำงาน พบว่า ภายในองค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ไม่เพียงพอต่อการเก็บออม ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และได้ผลกระทบกันทุกฝ่ายแต่ยังมีสิทธิของบุคคลตามหลักขั้นพื้นฐานของกฎหมายที่จะอยู่ตามลำพังโดยปราศจากการรบกวนหรือสอดแทรกจากผู้อื่นที่ทำให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญใจ เสียหาย อับอาย หรือการแสวงหาประโยชน์

8) ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า องค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก เป็นองค์กรที่ดี และมีผลประโยชน์ที่ได้อย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในเงินเดือนที่ได้ และเชื่อว่า

ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสมเหตุสมผลต่อการทำงานที่ปฏิบัติไป สภาพและบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ความมั่นคงในการต้องการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พบว่า หัวหน้างานที่ทำงานด้วยมีความสนิทสนม มีความจริงใจ และมักได้รับความช่วยเหลือเสมอ ๆ เพื่อพบปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อน มีการพบปะสนทนาก่อนเหนือจากการเวลาทำงาน มีความเป็นมิตร มีโอกาสได้รับการเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือว่าไว้วางใจในตัวลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

5.1.4 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า พนักงานรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กร เป็นเหมือนบ้าน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ มีความผูกพันทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพวกเขาผ่านทางความรู้สึก เช่น ความซื่อสัตย์ ความรัก ความอบอุ่น ความ เป็นเจ้าของ ความพอใจ ความยินดีและอื่น ๆ พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้นุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า พนักงานรู้สึกว่าจะหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม การที่พนักงานต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กร มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่าเกษียณ การทำงานกับองค์กรมีความมั่นคงและได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอให้คงอยู่

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามแบบแผน กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ยอมรับในสังคม ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่สมควรปฏิบัติ โดยบรรทัดฐานทางสังคมสะท้อนถึงการกระทำโดยรวมของกลุ่มที่ยอมรับได้ รวมทั้งการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มนั้น ๆ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายังมีทิศทางที่ดี โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมทางสังคมของพนักงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยไว้ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้ทำวิจัยพบว่าความสำเร็จในการทำงานคือการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามแผนเป็นส่วนใหญ่ งานแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขให้สามารถใช้งานได้ตามประสิทธิภาพที่การผลิตต้องการได้ โดยอุปสรรคของความสำเร็จในการทำงานคืองานเร่ง งานด่วน รวมถึงปัญหาในงานที่ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ การทำงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง พนักงานพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในงานของตนเองสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตภา วรศุภณัฐ (2562) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์และสำเร็จอยู่เสมอ ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ทำวิจัยพบว่าได้รับการยอมรับนับถือ คือ การทำตามเป้าหมายที่ได้รับผิดชอบถึงจะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยมีความภูมิใจต่อทีมงานที่มีความช่วยเหลือกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันและมีความภูมิใจในอาชีพ และงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย แต่ก็ยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญธิดา พิมพการ (2564) พบว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากบางครั้งก็รู้สึกเหมือนไม่ได้รับการยอมรับกับการทำงาน

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ทำวิจัยพบว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา เพราะในสายที่เรียนมาบางครั้งสามารถเชื่อมโยงความรู้มาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้บ้าง แต่สถานการณ์ที่พบและเนื้องานที่ทำในแต่ละวันทำให้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้

เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลิกา ฉลากบาง (2562) ความพยายามในการ เตรียม พนักงาน และความสามารถที่องค์กรคาดหวังตามที่ต้องการ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่ออนาคตการ วางแผนสายอาชีพ ในอนาคต เป็นกระบวนการที่มีเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะความรู้ปรับ ทักษะคิดสร้างความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มพูน ประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นกระบวนการที่มี ระเบียบและระบบก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้ทำวิจัยพบว่าด้านความรับผิดชอบนั้นคือปริมาณงานและ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงระยะเวลาที่มีความเหมาะสมซึ่งในทางปฏิบัติมีการพูดคุยในแต่ละฝ่าย ยึดหยุ่นกำหนดเสร็จได้โดยคำนึงถึงผลสุดท้ายไม่เสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ พวงคำ (2563) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ใน ระดับปานกลาง อันดับแรก คือ งานที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ ที่ถูกจ้างงานมา ตรงกับความสามารถของ บุคคลนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบที่บริษัทสามารถจ่ายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งของ พนักงาน

5) ด้านความก้าวหน้า ผู้ทำวิจัยพบว่าด้านความก้าวหน้าคือการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นและการได้รับโอกาสจากทางองค์กรในการสนับสนุนการหาความรู้และพัฒนาตนเองและ เส้นทางขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมุกตา ยาวิมล (2565) ผลการศึกษา พบว่าในภาพรวม พนักงานมีความคาดหวังในการอยากจะได้เติบโตในหน้าที่การงานมากขึ้น และ ต้องการให้องค์กรที่สังกัดมีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถนำไปต่อยอด กับธุรกิจที่ทำงานมากขึ้น

5.2.2 จากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนา อุตสาหกรรม จำกัด

1) เงินเดือน ผู้ทำวิจัยพบว่าด้านเงินเดือนมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้ในการ ดำเนินชีวิต เนื่องจากมีพฤติกรรมและความต้องการที่หลากหลายทำให้มีภาระที่เพิ่มขึ้นมามาก เกินความจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ วงกลม (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ รายได้ที่ได้รับ จากการดำเนินงานเหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบันและการจัดสวัสดิการของ บริษัทตรงกับ ความต้องการ

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้ทำวิจัยพบว่ากรณีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นไปได้ยาก และยังมีตำแหน่งที่สูงขึ้นความรับผิดชอบยังต้องมีมากขึ้นตาม ไป ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ศรีมันตะ (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพในการทำงานที่ส่งผล

ต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย คือ บริษัทมีการประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมในการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ทำวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานนั้น เป็นไปในทิศทางที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ วรสุข (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตชลบุรีพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตชลบุรี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นก็คือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเป็นการทำงานที่ต่างคน ต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

4) สถานะของอาชีพ ผู้ทำวิจัยพบว่าสถานะของอาชีพคือการมีความมั่นคง สามารถดูแลครอบครัวได้ เพียงแต่สถานการณ์ปัจจุบันทำให้ต้องประหยัดมากขึ้น และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถเป็นงานที่ถนัด ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพ สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ชนาภา ไชยศาสตร์ (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน เจริญรุ่งของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเจริญรุ่งของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5) นโยบายและการบริหารงาน ผู้ทำวิจัยพบว่านโยบายและการบริหารงานนั้นมีการกำหนดไว้ชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน มีการกำหนดนโยบายชัดเจนและแผนงานที่ชัดเจนและกำหนดผู้รับผิดชอบตลอดจนกำหนดติดตาม ทบทวนตลอดเวลาทั้งปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรลักษณ์ วิมลภักดี (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ทางบริษัทมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการดำเนินแผนงานแต่ละไตรมาสจะดำเนินการตามแผนที่มีการวางไว้ จนบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ แนวทางการบริหารงานต่าง ๆ จะส่งผลทำให้องค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6) สภาพการทำงาน ผู้ทำวิจัยพบว่าสภาพการทำงานคือการที่ภายในองค์กรของท่าน มีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พัศวีภรณ์ อังคนากุล (2565) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรม บาง กะดี จังหวัดปทุมธานีพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บริษัทให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน มีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อมสำหรับ การใช้งาน มีมุม ห้องนั่งเล่นไว้ให้พนักงานได้พักผ่อนตามอัธยาศัย ซึ่งอยู่ในระดับมาก

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ทำวิจัยพบว่าความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนที่ได้รับ ไม่ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ไม่เพียงพอต่อการเก็บออม ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และได้ผลกระทบกันทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาชล เรืองชู (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์กับความภักดี ต่อองค์กรของพนักงานในด้านของความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่างานที่ทำ มีความสมดุลกับการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก

8) ความมั่นคงในการทำงาน ผู้ทำวิจัยพบว่าองค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก เป็นองค์กรที่ดี และมีผลประกอบการที่ดีอย่างต่อเนื่อง ด้วยความที่ครองส่วนแบ่งการตลาดขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม ธนะธีระ (2562) กล่าวว่า ความต้องการขั้นที่ 2 ความ ต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนอง ความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้ทำวิจัยพบว่าหัวหน้างานที่ทำงานด้วยความ สนิทสนม มีความจริงใจ และมักได้รับความช่วยเหลือเสมอ ๆ เพื่อพบปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภา ศิริพัธ (2565) ผลการศึกษาพบว่า การที่พนักงานได้รับการ ขอมรับในเรื่องของผลงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่คอยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นั้น ส่งผลทำให้ การทำงานสามารถออกมาได้ดี นอกจากนี้ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม ร่วม ความ เหมาะสมของสวัสดิการ การรับรู้การประชาสัมพันธ์ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง

5.2.3 จากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวม สิ้นพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้ทำวิจัยพบว่าพนักงานรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการ ขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กร เป็นเหมือนบ้าน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (วีรธร คะนิงหา 2566 : อ้างอิงจาก Allen and Meyer.1990) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ผู้ทำวิจัยพบว่าพนักงานรู้สึกว้าเหว่และผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ผลตอบแทนมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร (2564) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 พบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นแรงจูงใจให้แก่พนักงานบริษัทพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 ได้เป็นอย่างดีเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยตอบสนองความต้องการด้านพื้นฐานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำให้พนักงานบริษัท ในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ผู้ทำวิจัยพบว่าพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเป็นไปในทิศทางที่ดี มีการช่วยเหลือกันตลอดการทำงาน มีการช่วยเหลือในฝ่ายเดียวกันและต่างฝ่ายได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (วีรธร คะนิงหา 2566 : อ้างอิงจาก Allen and Meyer.1990) กล่าวถึงด้านบรรทัดฐานทางสังคม คือ บรรทัดฐานภายในจิตใจที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจทำให้กับองค์กร เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อบุคคลนั้น ๆ

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษานี้พบว่า ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการ แรงจูงใจ และความคาดหวังของพนักงาน เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพนักงาน เพื่อทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไป แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

นอกจากนั้นควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะตลอดจนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเรื่องสิทธิและสวัสดิการของพนักงานตามความเหมาะสม ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิและสวัสดิการ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้นำไปพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมการพัฒนาพนักงานโดยการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจน การพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และผู้บังคับบัญชาควรใช้มาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อเกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร
3. ควรศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญธิดา พิมพ์การ. (2564). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. วารสารการวัดผลการศึกษา, 38(103),
171-183.
- จิตภา วงศ์ภูมิ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคม
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง).
- จิระจิตต์ วิสิทธิ์กุล. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มี
ประสิทธิภาพกับผลการดำเนินงานขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- จุฑามาศ รัชตโยธิน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน
ภาค 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ชนภา ไชยศาสตร์. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านสาธารณสุขของหน่วย
บริการปฐมภูมิเครือข่ายสุขภาพเขตอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). (สารนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ. (2563). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: แนวทางสู่ความสำเร็จ.
วารสารธุรกิจปริทัศน์, 12(1), 197-207.
- จิตติวัชร อริยะเลิศชัย. (2561). ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นบุคลากรที่ดีของ
บุคลากรในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ณัฐพงศ์ ภิญโญเจริญ. (2564). คุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังนโยบายการยกเลิก
ว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มาริน

- ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 7(1), 62-71.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). ห้างหุ้นส่วนสามัญสิขิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานของบริษัท เบรนน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- นพมล จุรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นพรัตน์ วรสุข. (2563). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- น้องนุช สมจิตต์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีรไซท์ อิเลคทรอนิกส์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถจักรยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นาถนภา ทองแย้ม. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- นิรัชพร กรุณกรุด และบรรพต กิตินุตร. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาล สมิติเวช สาขาสุขุมวิท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นิวัฒน์ โวหารลึก. (2561). ค่านิยมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นิตาชล เรืองชู. (2567). ความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

- เบญจวรรณ ฐิติกาล. (2563). ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ในองค์กร กรณีศึกษาโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี. (การ
ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปวีณา ปัญจิณิน. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดตราด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปิยาภรณ์ พรหมทัต. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานใน
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย. วารสารวิชาการ
วิทยาลัยสันตพล, 7(2), 167-177.
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส
เอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 2(3),
27-39.
- ขรรยงค์ กะชีรัมย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- เขวลักษณ์ ผายชำนาญ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัย
ทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- รติดา สหายา. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตจันทบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. โอเคีย สแควร์.
- รุจิรา เชาวสุโข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ลดาดพร เอกพานิช. (2562). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ
TRDM.

- วสุพัชร แก้วกิม. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน*, 3(2), 68-79.
- วัชรพงษ์ อนันต์วัชรปัญญา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วัชรภา ศิริพัธ. (2565). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- วัลนิภา ฉลากบาง. (2562). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาเทียบภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(7), 488-498.
- วิษุตา สุขก้อน. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรฝ่ายขายบริษัทประกันชีวิต: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างบริษัท A และ B. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา).
- วิทยา อินทร์สอน. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(1), 53 - 68.
- วีรธร คะนิงหา. (2566). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ศศิธร สุริยะ. (2557). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ศุราลักษณ์ วิมลภักดี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัย ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- สุสิทธิ์ ดอนทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรประสิทธิภาพในการทำงานความภักดีต่อองค์กร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อิทธิพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

อุดม ณะธีระ. (2562). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีและส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแอปพลิเคชันที่ผูกกับบัตรเครดิต (กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

Aboyassin, N. A., & Abood, N. (2013). The effect of ineffective leadership on individual and organizational performance in Jordanian institutions. *Competitiveness Review*, 23(1), 68-84.

Ahmed, S. F., Pavani, K. L., & Kumar, S. C. (2014). A study on employee commitment in private banking sector. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*, 3, 1227-1233.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the workplace theory, research and application*. SAGE Publications.

Brewer, A.M., & Lock, P. (1995). Managerial strategy and nursing commitment in Australian Hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 21, 1-12.

Brewer, A. M. (1995). Developing commitment between manager and employees. *Journal of Managerial Psychology* 11, 4, 26-34.

Chan, S.C.H., & Mak, W. M. (2014). Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8), 650-674.

Charles, P. (2006). *The new public management in developing countries*. Commonwealth Secretariat.

Eliyana, A. & Muzakki, S. M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144-150.

Habibi, A., Wayoi, D. S., Margana, M. & Prasoj, L. D. (2021). Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data in Brief*, 37, 1-6.

Hirschi, A. & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 1-14.

- Ipek, C. (2010). Predicting organizational commitment from organizational culture in Turkish primary schools. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 371-385.
- Kilaberia, T. R. (2020). Organizational commitment among residential care workers. *Journal of Aging Studies*, 55, 1-10.
- Ko, J., Jang, H., & Kim., S. Y. (2021). The effect of corporate social responsibility recognition on organisational commitment in global freight forwarders. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 37, 117-126.
- Lee, A. N., Nie, Y. & Bai, B. (2020). Perceived principal's learning support and its relationships with psychological needs satisfaction, organizational commitment, and change-oriented work behaviour: A self-determination theory's perspective. *Teaching and Teacher Education*, 93, 1-11.
- Manchanda, P. (2014). Impact of organizational justice on employee commitment in select private sector banks. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*, 3, 1145-1157.
- Miller, D., & Lee, J. (2001). The people make the process: Commitment to employees, decision making, and performance. *Journal of Management*, 27(2), 163-189.
- Mowday, R. T., Stress, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Porter, Lyman W. (1974). Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rivenbark, L. (2010). *Tools of engagement employee relations*. HR Magazine.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Scales, A. N. & Quincy Brown, H. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, 110, 1-10.

- Shaw, J., & Reyes, P. (1992). School cultures: Organizational value orientation and commitment. *Journal of Educational Research*, 85(5), 295-302.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Sudipta Development. (2005, April). *Employee engagement: Why the concept of employee engagement has become so significant in it organizations today*.
<http://www.expresscomputeronline.com/20050829/technologylife01.shtml>.
- Thaiunion. (2568, เมษายน). บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด.
<https://www.thaiunion.com/th/about/company/subsidiary/72/บริษัท-ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม-จำกัด>
- Triguero-S´anchez, R., Pe˜na-Vinces, J. & Ferreira, J. J. M. (2022). The effect of collectivism-based organizational culture on employee commitment in public organizations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 83, 1-10.
- Woodruffe, C. (2006). The crucial importance of employee engagement. *Human Resource Management International Digest*, 14(1), 3-5.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). Harper and Row Publication.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้มีจำนวน 5 หน้า แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 มวลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ หน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงใจ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค่าจูน ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่

1. เงินเดือน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4. สถานะของอาชีพ
5. นโยบายและการบริหารงาน 6. สภาพการทำงาน 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
8. ความมั่นคงในการทำงาน 9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.3.1 งานที่ทำตรงกับความถนัดและตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

.....

.....

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.4.1 ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน

.....

.....

2.5 ด้านความก้าวหน้า

2.5.1 การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

.....

.....

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ปัจจัยคำ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามทุกข้ออย่างละเอียด

3.1 ด้านเงินเดือน

3.1.1 เงินเดือนที่ได้มีความเหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของท่าน

.....

.....

3.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3.2.1 การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

.....

.....

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

3.3.1 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาอย่างไร

.....

.....

3.3.2 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไร

.....

.....

3.3.3 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

3.4 สถานะของอาชีพ

3.4.1 ตำแหน่งงานในหน้าที่ของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ตาม
อัตรา

.....

.....

3.5 นโยบายและการบริหารงาน

3.5.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติ

.....

.....

3.6 สภาพการทำงาน

3.6.1 องค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างเหมาะสมและ
เพียงพอ

.....

.....

3.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

3.7.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

.....

.....

3.8 ความมั่นคงในการทำงาน

3.8.1 องค์กรของท่านมีผลการปฏิบัติงานดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง

.....

.....

3.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

3.9.1 หัวหน้างานของท่านมีความสนิทสนม ความจริงใจ และได้รับการช่วยเหลือ

.....

.....

ส่วนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ด้านจิตใจ

4.1.1 ท่านรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

.....

.....

4.2 ด้านการคงอยู่

4.2.1 ท่านรู้สึกว่าหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม

.....

.....

4.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

4.3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นไปในทิศทางที่ดี ในการช่วยเหลือซึ่งกัน

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาววิระภิญญ์ วิระโชติภักดี

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรี สาขาวิชา การตลาด
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปี2565 และได้ศึกษาต่อในระดับ
ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม ในปีการศึกษา 2564

ประวัติการทำงาน พ.ศ.2566 – ปัจจุบัน เป็นพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ
บจก. แอล อาร์ ห้างเย็น



3 19 168