

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการวิจัย โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. ประวัติบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน)
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย

ประวัติบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน)

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) เริ่มดำเนินธุรกิจนำอัดลมเมื่อปี 2496 และมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานอุตสาหกรรมน้ำอัดลมในประเทศไทยมากกว่า 6 ทศวรรษ ตลอดจนเป็นตำนานผู้สร้างแบรนด์ระดับโลกให้ครองความเป็นผู้นำในตลาดเมืองไทย นอกจากนี้ เสริมสุขได้ขยายธุรกิจสู่การผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มไม่อัดลมชั้นนำมากมาย อาทิ น้ำดื่มคริสตัล เครื่องดื่มเกลือแร่ และชาพร้อมดื่มโออิชิ และก้าวเป็นบริษัทเครื่องดื่มไร้แอลกอฮอล์ครบวงจรรายแรกของประเทศ

ต่อมาบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติกส์ จำกัด ได้เข้ามาถือหุ้นใหญ่ในบริษัทฯ และผนึกรวมเป็น 1 ใน 5 บริษัทหลักในกลุ่มบริษัทไทยเบฟในปี 2555 จากนั้นเสริมสุขจึงได้มีการเปลี่ยนทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนภาพลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการของผู้บริโภคในปีเดียวกัน ปัจจุบัน เสริมสุขดำเนินการผลิตและจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มคุณภาพภายใต้กลุ่มธุรกิจหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มน้ำอัดลม เป็นกลุ่มธุรกิจที่ใหญ่ที่สุดของบริษัทฯ กลุ่มน้ำดื่ม กลุ่มเครื่องดื่มไม่อัดลม และกลุ่มการจัดจำหน่าย

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

เป็นผู้นำในการเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องตีแบบครบวงจร

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) คือ บริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องตีแบบครบวงจรรายแรกที่นำความสดชื่นมาสู่ผู้บริโภคชาวไทยทั่วประเทศ และในการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นผู้นำอันแข็งแกร่งในตลาดเครื่องตี บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จึงได้วางนโยบาย และดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1. มุ่งเน้นให้ผู้บริโภคได้รับประโยชน์สูงสุดโดยการให้บริการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีที่สุดในที่สุด
2. มองหาโอกาสในการเจาะตลาดและสถานที่ในการจัดจำหน่ายใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. พัฒนาระบบปฏิบัติการ องค์กร และบุคลากรทุกคนให้ประสิทธิภาพสูงสุด
4. พัฒนาเครือข่ายร่วมมือระหว่างผู้ผลิต และ ตัวแทนจำหน่ายอย่างเต็มที่เนื่องจากความสำเร็จนั้นเกิดจากระบบการจัดการที่ยอดเยี่ยมของผู้จัดจำหน่ายเป็นหลัก

วิสัยทัศน์ 2020

วิสัยทัศน์ 2020 คือแนวทางกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ใช้ระยะเวลา 6 ปีของกลุ่มไทยเบฟเอฟแอนด์เอ็น เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำธุรกิจในอาเซียนที่มีทั้งความมั่นคงและยังยืนอย่างแท้จริง โดยมุ่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งและต่อยอดจากตำแหน่งผู้นำในภูมิภาค ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีร่วมกันและดำเนินธุรกิจที่หลากหลายไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่กว่าเดิมต่อไป

วิสัยทัศน์ 2020 ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก ที่จะขับเคลื่อนกลยุทธ์ของเราในอีก 6 ปีข้างหน้า ได้แก่ การเติบโต ความหลากหลาย ดราสินค้า การขายและกระจายสินค้า และความเป็นมืออาชีพ

ตลอดการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ 2020 นี้ เราจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปของตลาด ด้วยความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงสินค้าหลักสร้างความแข็งแกร่งของการกระจายสินค้าผ่านเครือข่ายของเรา และสร้างความทันสมัยในการดำเนินธุรกิจ

วิสัยทัศน์ 2020 เป็นเรื่องการสื่อสารให้ถึงผู้บริโภคผ่านตราสินค้า (โฆษณาให้ถึงใจ) และเพิ่มมูลค่าโดยการกระจายสินค้าให้ทั่วถึงทุกตลาดในภูมิภาค (ขายให้ถึงตัว)

เราดำเนินธุรกิจที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยการแบ่งธุรกิจเป็น 3 กลุ่มสินค้าหลัก ได้แก่ สุรา เบียร์ และเครื่องตีไม่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งต่างมีการบริหารและมีหน่วยงานสนับสนุนของตัวเอง ภายใต้กลุ่มไทยเบฟเอฟแอนด์เอ็น

ภายใต้วิสัยทัศน์ 2020 นี้ เราจะมุ่งเน้นการสร้างตราสินค้าหลักที่ช่วยเติมเต็มทุกความต้องการของลูกค้าและมีโอกาสที่จะเติบโตในภูมิภาคได้แก่ตราสินค้าดังต่อไปนี้ แสงโสม หงส์ทอง เบลนด์ 285 และ รวงข้าว สำหรับกลุ่มสุรา เบียร์ช้าง สำหรับกลุ่มเบียร์ และเอส 100 พลัส โออิชิ และนิวทริชอยสำหรับกลุ่มเครื่องตีไม่มีแอลกอฮอล์

แนวคิดและความเชื่อของเสริมสุข

เราคิดว่า..ความสุขเหมือนน้ำมาในหลากหลายรูปแบบ หลากสีสันทันไร้อัจฉริยะ ไม่ขึ้นกับเวลาหรือสถานที่และให้ความสดชื่น ความสุข..จึงเป็นสิ่งที่เราต้องหมั่นเติมเต็มให้กับชีวิตเสมอและนั่นคือ ปรัชญาการทำงานของเรา เสริมสุข เติมสุขทุกโอกาส

สัญลักษณ์ของเสริมสุข

สดชื่น..ทันสมัย..ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ด้วยสีสันทันไร้อัจฉริยะ เส้นสายที่ไม่หยุดนิ่ง และความสดชื่นของหยดน้ำ ที่ประกอบกันเป็นสัญลักษณ์ infinity หมายถึง ความมุ่งมั่นในการมอบความสดชื่นให้ทุกๆ คนอย่างต่อเนื่องของเรา ควบคู่กับสีเขียวของการรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่กับสังคมไทยอย่างยั่งยืน

การเติมความสุขแบบเสริมสุข

ความสุขนั้นต้องเริ่มต้นจากภายในองค์กรและพนักงานของเราเอง ถ่ายทอดสู่ผลิตภัณฑ์คุณภาพหลากหลายชนิดส่งผ่านตัวแทนจำหน่ายและคู่ค้าที่เคียงคู่เรามาตลอด แล้วกระจายความสุขนั้นต่อไปยังคนไทยทุกคนอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตามเพื่อตอบสนองความต้องการหลากหลายรูปแบบ ยิ่งไปกว่านั้นเรายังอุทิศตนเป็นส่วนหนึ่งในการเติมความสุขให้กับผู้ด้อยโอกาสในสังคมไทยเสมอมา และสุดท้ายความสุขใจก็จะไหลวนกลับมาเป็นพลังให้พวกเราทำหน้าที่ต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง



ภาพ 1 แบบจำลองแสดงการเติมความสุขแบบเสริมสุข

ที่มา: บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน), 2558

นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์คุณภาพยี่สิบมันใน หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีนโยบายการดำเนินธุรกิจเคียงคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อนำความสดชื่นมาสู่คนไทยด้วยผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มที่มีคุณภาพครบวงจรบนพื้นฐานของความโปร่งใสและเป็นธรรม เคารพในสิทธิการดำเนินชีวิตขั้นพื้นฐานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นอกจากนี้ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญต่อการดำเนินโครงการ เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมตลอดจนกระบวนการผลิต พร้อมทั้งขยายผลสู่สาธารณะภายนอกผ่านการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในหลากหลายมิติ โดยมีเป้าหมายในการร่วมเป็นเครือข่ายขับเคลื่อน สังคมไทยให้เกิดการพัฒนาด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนต่อไป

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญต่อเยาวชน โดยบริษัทและมูลนิธิ ทรงบุญลสุข ได้สนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและการศึกษา ของเยาวชนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2553 โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทได้ส่งเสริมให้เยาวชนรุ่นใหม่ แสดงพลังสร้างสรรค์ภายใต้แนวคิด ของการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนของตนเองตลอดจนใช้สมอง สองมือในการทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาชุมชนของตนเองให้น่าอยู่ ถือเป็น การปลูกฝังการทำความดีให้เยาวชนมีจิตอาสาในการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมด้วยนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม สู่การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการพัฒนา ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องในปี 2552 โรงงานของบริษัท คือ โรงงานนครสวรรค์ ได้รับรางวัล “การอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำตีเด่น” โดยกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมอบให้กับ โรงงานที่ตั้งอยู่ริมลำแม่น้ำเจ้าพระยา ที่มีอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำเจ้าพระยาอันเป็นโครงการตาม พระราชเสาวนีย์เพื่อเฉลิมพระเกียรติแด่พระราชินีนาถ

✓ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มงคล ลาวรรณา (2551) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมี มนุษย์สัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่ง ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความ พึงพอใจในงานที่ทำ

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต ดังที่ มาโย (Mayo, 1954) ได้ศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับเรื่องบุคคล พบว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงต้องให้ความสนใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข

เกียรติกุล บุษยศรีเจริญ (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทักษะคติต่อการทำงาน ซึ่งสามารถที่จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงสถานภาพชีวิตคือความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานขององค์กรที่พนักงานได้ปฏิบัติงาน

ชัยยะ ทองประกอบ (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในหน้าที่การงาน รวมทั้งการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เดลาโมท และทากิซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551 : 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เลิกการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่กว้าง และแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ การบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และมนุษย์สัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตโดยการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

วอลตัน (Walton, 1973) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจในการให้พนักงานได้รับการรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. เปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความรู้ค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการทำกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่ายางานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ดังนั้น จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรูสึกรักชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับไม่ถูกเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมาจะส่งเสริมให้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์กรและการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ได้หันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพราะต่างก็มีแนวคิดที่ว่าความสุขและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดหนึ่งที่ได้มีการศึกษาวิจัยกันมากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร มีความผูกพัน และมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์การต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee

Commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว สถาบัน แกลล์ (The Gallup Organization, 2008) ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และหรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

สตีแยร์ส (Steers, 1997 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานกล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft & Neale, 1990 อ้างถึงใน จิรัลย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

3.1 มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

3.2 มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

3.3 มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 1993 อ้างถึงใน จิรัลย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรคือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไปและเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

สเปคเตอร์ (Spector, 2000 อ้างถึงใน จิรัลย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภทคือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาได้พิจารณาถึงต้นทุนที่พวกเขาได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นและจะต้องสูญเสียถ้าหากออกจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึงเป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกันด้วยความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์กร เนื่องจากเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมคือ บุคคลรู้สึกว่าการเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) ให้ความหมายของคำว่าผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้นๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคนระดับความผูกพัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพที่บุคคลนั้นลงทุนไป

มาร์ชและแมนนารี (Marsh & Manari, 1997 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แชตแมน (Chatman, 1994 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่ามีทั้งหมด 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การใส่เข้าไปในใจ (Internalization) หมายถึงความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กร

2. การแสดงตัว (Identification) หมายถึงการมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร

3. การยินยอมเชื่อฟัง (Compliance) หมายถึงความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรให้ได้มาซึ่งรางวัลที่พึงประสงค์

สก๊อต (Scott, 1970 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรในลักษณะที่พนักงานจะแสดงตนและพยายาม เพื่อองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย สก๊อตต์

(Scott) เห็นว่าความผูกพันทางใจนี้มั่นคงมากถึงขั้นที่ว่าพนักงานอาจรักษาความจงรักภักดีต่อองค์กร แม้ว่าจะถูกองค์กรลงโทษก็ตาม

พริทเธอร์ซา สมานสินธุ์ (2554) ให้ความหมายความผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้วยังต้องสามารถรักษาบุคลากรซึ่งมีคุณค่าไว้ให้ได้ด้วย การพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับสมาชิกขององค์กร ดังนั้นสรุปประเด็นสำคัญของความผูกพันขององค์กรได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของการร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่
4. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

พอร์เตอร์ (Porter, 1982 : 603-609) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบ ดังนี้

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร คือ ความศรัทธาหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งในองค์กรที่มีคุณค่าที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็เพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

จากทฤษฎีและแนวคิดทั้งหมดของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ยิ่งเรามีความผูกพันมากขึ้น ก็ยิ่งก่อให้เกิดอำนาจมากขึ้นเท่านั้น เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความค่าและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางในการนำองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีปัจจัยที่สามารถชี้วัดความผูกพันของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้แนวคิดของ Porter (1982) มาเป็นตัวแปรตาม เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในส่วนต่าง ๆ ของความผูกพันที่ผู้ศึกษาสนใจในการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

วรวรรณ ดอวิวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.32 ขณะที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคือ 3.68 เมื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันได้ร้อยละ 42.1 ส่วนตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้ามั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

ปกกุลวัชร สุขवासสินธุ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงมากคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มีความความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรระดับค่อนข้างมาก และพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร เป็นด้านที่มีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดใกล้เคียงกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีสหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพและความสัมพันธ์ทางสังคมไม่มีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับสำคัญทางสถิติทางสถิติ 0.05

อรอุมา โสภณอุดมพร (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทศรีนครเพอร์นิเจอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทศรีนครเพอร์นิเจอร์ จำกัด ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัทศรีนครเพอร์นิเจอร์ จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในบริษัท ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ธนุวัศ บุญเดช (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.584$)

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริการ นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงานและทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ และคณะ (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 225 คน ตัวแปรที่ศึกษามี 6 ตัว ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ บรรยากาศด้านจิตวิทยา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 ผลการวิจัยแสดงว่า โมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 8.03 ที่องศาอิสระ

เท่ากับ 5 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.15 ค่าดัชนี GFI, AGFI และ CFI มีค่าเท่ากับ 0.99, 0.95 และ 1.00 ตามลำดับ และค่า RMSEA เท่ากับ 0.052 นอกจากนี้ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดล สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการได้ร้อยละ 78 และจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพยายามทุ่มเท แต่ในทางตรงกันข้าม ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการกลับมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการ มายังความพยายามทุ่มเทของพนักงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยเป็นค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและเชิงลบ ตามลำดับ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับล่างและตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จันทนา เสียงเจริญ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ชัยสิทธิ์ ธีรเทศ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ขององค์กรในด้านความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน ระยะเวลาที่จะทำงานกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือพนักงานจำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3

ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ต่อองค์การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Test) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบริษัทผู้บริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความก้าวหน้าในสายงานมีค่าความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนบุคคลของพนักงาน

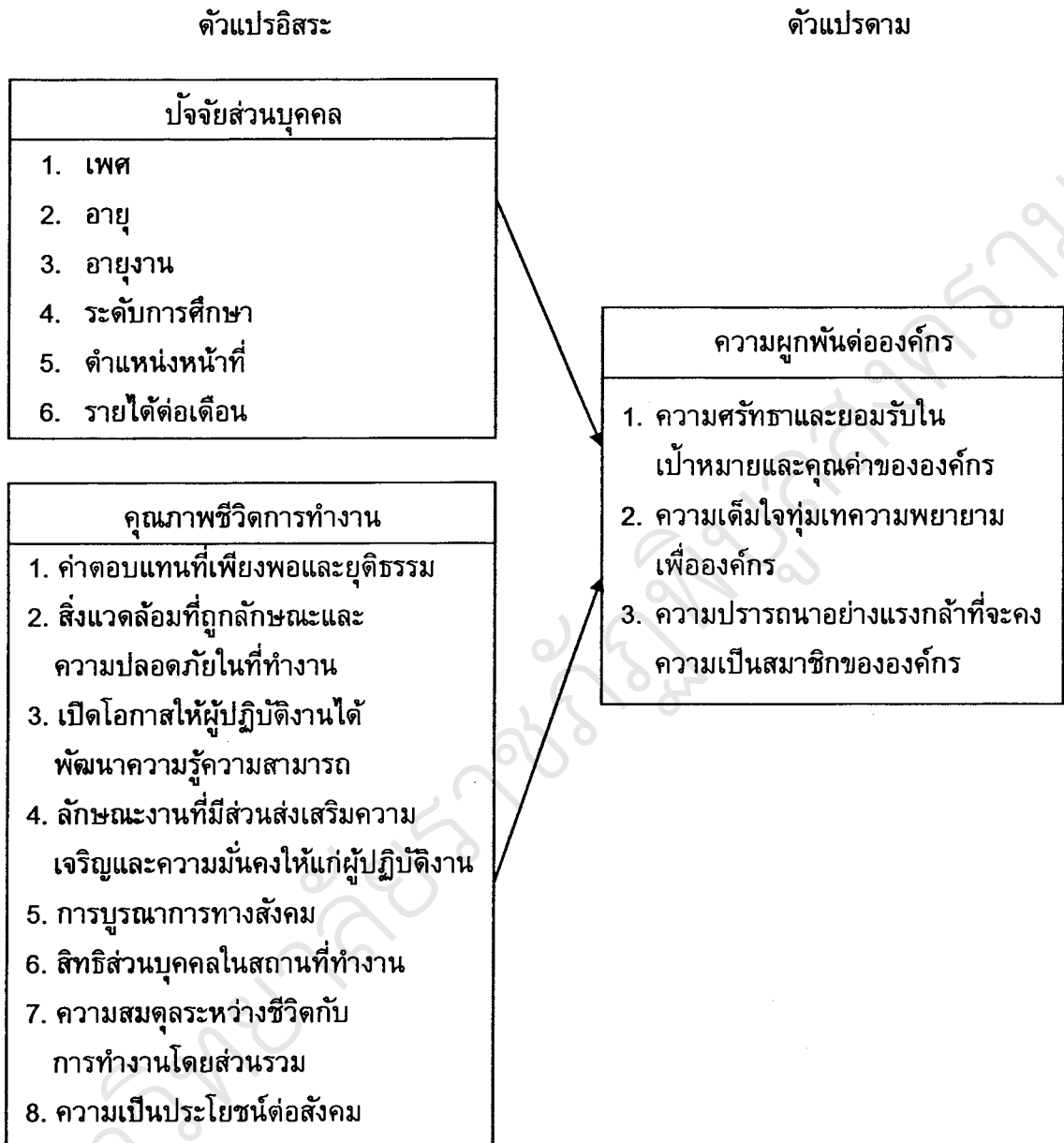
ปัทมา อ่อนคำ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพัน กรณีศึกษา พนักงานแปรรูปอาหารในจังหวัดลพบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานแปรรูปอาหาร จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาพรวมพนักงานมีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานมีระยะเวลาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้นโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรถึงการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่ทุกตำแหน่งงานพอใจ 2) การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกับผลที่ตามมาของความผูกพัน พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลที่ตามมาของความผูกพัน พิจารณารายได้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้วยใจรัก รองลงมาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมและความผูกพันอยากอยู่ต่อตามลำดับ

กนกพร ทวีวัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 149 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นด้านองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ ด้านงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงานและด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สำหรับปัจจัยด้านอายุงานไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในทุก ๆ ด้าน

อุสา เมืองโต (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานอันได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ชนิษฐา เพิ่มชัย (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัดและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 200 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สอนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไค-สแควร์ (Chi square) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน บริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในด้านงานที่จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ เสมอ ส่วนในประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านความสำเร็จของบริษัท พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ ในด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ว่าจะทำงานที่ไหน ๆ ก็ไม่ตีเท่ากับทำงานในบริษัทนี้ ในด้านการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไทยเคเคอุตสาหกรรม จำกัดที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .05

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพ 2 กรอบแนวคิดงานวิจัย