

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท หาดทิพย์ จำกัด
(มหาชน)

สำนักงานหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม

Factors affecting employee retention : The case study of Haad
Thip Public Company Limited, Hat Yai Office, Songkhla Province

: Literature Review

ศุภดา เกื้อกูล^{1*} ปิยะธิดา จันทน์² พชรณณ หนูพริก³ ฟาร์รุ่ง ชฎากาญจน์⁴

สกุลเพชร เพชรสุข⁵และนิวิทย์ เอ็มเอก⁶

Supphada Guagoon^{1*} Piyatida Chantane² Patcharachon Nooprik³ Farung
Chadakan⁴

Sakunpet Petsuk⁵ and Nawit Amange⁶

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ^{1*,2,3,4,5,6}

E-mail : 641011188@tsu.ac.th^{1*}

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุน บริษัทหาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของพนักงาน โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม 3 ขั้นตอน คือ 1) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด ผลการศึกษาครั้งนี้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน 1)เพศ 2)อายุ 3)ระดับการศึกษา 4)ประสบการณ์ในการทำงาน 5)รายได้ต่อเดือน 2.ความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2)ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 3)ด้านความรับผิดชอบในงาน 4)ด้านเงินเดือน สวัสดิการ 5)ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3.ความผูกพันในองค์กร มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติ 2) ด้านบรรทัดฐาน ตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุน บริษัทหาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยกรอบแนวคิดที่ได้ครั้งนี้จะนำไปใช้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : การคงอยู่ของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร

Abstract

The purpose of this article is to review the literature related to factors affecting the persistence of Support staff Haad Thip Public Company Limited, Hat Yai Office, Songkhla Province. This time the researcher conducted Review of literature regarding employee retention. The steps for reviewing the literature are determined in 3 steps: 1) Relevant theoretical concepts 2) Relevant research 3) Components of study variables leading to the creation of a framework Concept: The results of this study resulted in a research concept framework consisting of 3 variables: 1. Demographic factors: 5 elements: 1) Gender 2) Age 3) Education level 4) Work experience 5) Monthly income 2. Satisfaction Job satisfaction has 5 components: 1) work environment 2) Relationships in the organization 3) Aspects job responsibilities 4) Salary and benefits 5) Career advancement 3. Bonding in the organization has 2 components: 1)

Psychological or attitudinal aspect 2) Normative aspect The dependent variable is employee retention. Support Line, Haad Thip Public Company Limited, Hat Yai Office, Songkhla Province. The conceptual framework obtained this time will be Used to study as a guideline for retaining employees in the organization.

Keywords : Employee retention , Job satisfaction , Organizational commitment

บทนำ

เนื่องด้วยสถานการณ์ความเจริญเติบโตในปัจจุบันที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองทำให้ประเทศทั่วโลก เข้าสู่การแข่งขันที่เพิ่มสูงมากขึ้น สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและช่วยให้องค์กรเป็นไปตามเป้าหมายได้ คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้ ดังนั้นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง และต่อเนื่องควรคำนึงถึงสิ่งที่จะสามารถรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรควบคู่ไปด้วย เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีสวัสดิการที่ตอบเจตจำนงพนักงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีนโยบายสำหรับการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร การให้ขวัญกำลังใจแก่พนักงาน เป็นต้น

องค์กรจึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการเพื่อจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ของตนเอง ซึ่งถ้าหากกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพมากเพียงพอ บุคลากรไม่ได้รับปัจจัยต่างๆ อย่างที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะส่งผลให้จำนวนบุคลากรมีอัตราการเข้า-ออก (Turnover Rate) จำนวนมาก องค์กรจะประสบปัญหางานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้เพราะพนักงานทำงานไม่เต็มศักยภาพส่งผลให้ต้องสรรหามูลค่าบุคลากรมาทดแทนเนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรลดลงจนกว่าจะมีบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป

โดยบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายน้ำอัดลมมีโรงงานผลิต 2 แห่ง โรงงานแรกตั้งอยู่ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และโรงงานที่ 2 ตั้งอยู่ที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี และคลังสินค้าย่อยอีก 18 แห่ง กระจายอยู่ทั่ว 14 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาคือพนักงานสายสนับสนุนของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เนื่องจากสำนักงานหาดใหญ่ เป็นสำนักงานใหญ่ในภาคใต้และมีจำนวนบุคลากรในบริษัทเป็นจำนวนมากและผู้วิจัยเป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา จึงทำให้การเดินทางไปเก็บข้อมูลที่สำนักงานหาดใหญ่นั้นสะดวกทั้งในปัจจัยทางด้านการเดินทางและทางด้านของกำลังทรัพย์มากกว่าที่สำนักงานพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานหาดใหญ่ ศึกษาทั้งในปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเพื่อให้ได้ข้อมูลที่บริษัทนำไปใช้เป็นแนวทางในการรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่กับบริษัทตลอดจนนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เกิดประโยชน์กับพนักงานอันจะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งในเรื่องของการคงอยู่ในองค์กรและความสำเร็จขององค์กรรวมไปถึงเป็นแรงผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวกเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายสนับสนุนบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท หาดทิพย์ จำกัด มหาชน สำนักงานหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาความหมายของการคงอยู่ในงานพบว่ามีความหมายของการคงอยู่ในงาน ดังนี้

จตุรงค์ ศรีวรชวรรษ (2558) ได้ให้ความหมายการคงอยู่ในงานว่า หลังจากที่ต้องได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรแล้ว ก็คงไม่มีใครอยากทำการจ้างในช่วงเวลาสั้นๆ ยิ่งบุคลากรคนนั้นเป็นคนที่มีคุณภาพในการทำงานแล้ว ย่อมต้องมีการดำรงรักษาหรือธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่องค์กรเล็งเห็นแล้วว่ามีความเหมาะสมกับองค์กร โดยอาจจะนำเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้

Frederic(1950)ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ในการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงาน คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานโดยตรง ที่แสดงถึงทัศนคติต่อการทำงานที่เป็นเชิงบวกต่องานที่ทำ ซึ่งสิ่งที่แสดงออกมาในเชิงบวกมักจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่แสดงออกมา เช่น ความสำเร็จของงาน ความภาคภูมิใจในผลงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน หรือจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานคนนั้นรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญกับองค์กร การมอบหมายงานของหัวหน้างานที่ลักษณะของงานนั้น ๆ ต้องที่มีความท้าทายให้พนักงานได้เรียนรู้และได้ทดลองที่จะพัฒนาความสามารถของตัวเอง และทำให้เกิดความสามารถขององค์กรที่จะดึงดูดและศักยภาพของตัวพนักงานเองมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจให้กับ พนักงานได้

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน การบริหารงาน นโยบายองค์กร การบริหารงานของหัวหน้างานและปัจจัยที่สนับสนุนในการดำรงชีพของพนักงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองหรือตอบสนองไม่เพียงพออาจทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ

จะเห็นได้ว่าทั้งสองปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กันและจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานถ้าปัจจัยกระตุ้นลดลงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพงานลดลงไปด้วย ดังนั้น การคงอยู่ขององค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมและนโยบายที่ดีในการทำงาน เพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้หากองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสมจะช่วยให้การคงอยู่ของพนักงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานข้างต้น สามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้ การคงอยู่ในงานคือระยะเวลาที่บุคคลทำงานในองค์กรและยังคงทำหน้าที่ในองค์กรนั้นไปจนถึงปัจจุบัน การคงอยู่ในงานเกิดจากแรงจูงใจในงานซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร

1.1 ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่

องค์การ เรืองรัตนอัมพร (2556) ได้ให้ความสำคัญในการรักษาพนักงานให้คงอยู่หรือความสำคัญของทุนมนุษย์ไว้ว่า พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันในการเดินหน้สู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ พนักงานในองค์กรสามารถเรียนรู้ให้เกิดทักษะ เพิ่มผลผลิตและพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ สร้างผลกำไรให้กับองค์กร เป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งและมั่นคง สามารถยืนหยัดต้านโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง การที่พนักงานลาออกจากองค์กรจะมีค่าใช้จ่ายหรืออาจมีต้นทุนเพิ่ม ดังนี้

1.1.1. ต้นทุนทางตรง คือ การลงทุนในการสรรหาคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถขึ้นมทดแทนคนเดิมที่ลาออกไปจากองค์กรเป็นการลงทุนที่มีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลานาน

1.1.2. ต้นทุนทางอ้อม หากองค์กรมีพนักงานลาออก พนักงานใหม่ขาดทักษะในการทำงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจลดลงไม่ใช้บริการอีกหากพนักงานลาออกจากสาเหตุการไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงานองค์กรจะเสียความภักดีของพนักงานไปด้วยทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

1.1.3. ต้นทุนค่าเสียโอกาส เมื่อองค์กรสูญเสียพนักงานเนื่องจากพนักงานลาออก องค์กรย่อมต้องเสียความรู้ ทักษะการทำงาน ความสามารถของพนักงานและภูมิปัญญาของพนักงานที่จะให้องค์กรพัฒนาให้ดีขึ้น การสูญเสียพนักงานให้กับคู่แข่งทำให้องค์กรสูญเสียเป็นอย่างมากในการทำให้คู่แข่งสามารถรู้ถึงยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กรได้จนทำให้เกิดโอกาสในการแข่งขันตัวกันระหว่างองค์กร

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะพนักงานมีบทบาทสำคัญในการทำงานและสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ การสูญเสียพนักงานอาจสร้างค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมรวมถึงทำให้โอกาสในการทำธุรกิจลดลง เพราะพนักงานใหม่อาจไม่มีทักษะในการทำงาน หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เมื่อพนักงานลาออกองค์กรอาจสูญเสียคุณภาพและความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ทำให้้องค์การเสี่ยงเกิดสูญเสียโอกาสในการแข่งขันกับคู่แข่ง

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ได้กล่าวถึงการคงอยู่ในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการรักษา บุคลากรผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรมีความพึงพอใจที่จะทำงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แรงจูงใจในการทำงาน เชว่นปัญหาในการแก้ไขปัญหา ระยะเวลาในการทำงาน และความสนใจในงาน 2) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ได้แก่ ทักษะในการทำงาน ลักษณะงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลบ้านกับที่ทำงาน และโครงสร้างของงาน 3) ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบต่าง ๆ และสภาพการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไว้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงานซึ่งพนักงานไม่คิดที่ย้ายหรือลาออกจากงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน

2) ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3) ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Herzberg (1950) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัย สุขอนามัย (Hygiene Factor) เช่น นโยบายบริษัทและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชาและปัจจัยกระตุ้น

หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานที่ทำและความก้าวหน้า

2.แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความหมายของการคงอยู่ในงานพบว่ามีความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

จิตชนก แดงอ่อน (2557) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นสมาชิกภายในองค์กรที่ทำงานอยู่ในองค์กรเหมือนกับเป็นบ้านของตนเอง ทำงานด้วยความเต็มใจและภักดีโดยมีเครื่องมือหลายๆ อย่างเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรและเดินทางไปพร้อมกับองค์กร

นิตินัย หมีสะอาด (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีค่านิยมเต็มใจที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความเชื่อมั่นในองค์กรโดยมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทของพวกเขาส่งเสริมความโปร่งใสและบริหารองค์กรอย่างมีจรรยาบรรณ สรุปคือความรู้สึกของพนักงานที่มุ่งเน้นการจงรักภักดีและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรตลอดไปและพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปพร้อมกับองค์กรด้วยความเต็มใจ

Allen และ Meyer (1990) แบ่งลักษณะความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นความผูกพันที่พนักงานมีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ความสามารถและมีความน่าสนใจตลอดจนมี โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่อยู่ในรูปของตัว เงินและไม่ใช่วัตถุเงิน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการที่พนักงานทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขามีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นตามค่านิยมทางสังคมหรือค่านิยมทางองค์กร เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบุคคลย่อมมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคลโดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมขององค์กรและปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าควรอยู่ในองค์กรต่อไป

Straw , Salancik (1997) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร และได้สรุปว่าความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดอยู่ 2 อย่าง ระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมมองการณ์และนักจิตวิทยาสังคมโดยแบ่งออกเป็น

1) แนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะกลัวว่าตนจะเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการทำางานขององค์กรนั้นมาเป็นระยะเวลานานถ้าจะลาออกจากองค์กรไปทำงานที่อื่น

แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและมีพฤติกรรมที่ต่อเนื่องและมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน

2) แนวคิดทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

จนบรรลุเป็นแนวคิดของ Mowday et al. (1979) ซึ่งได้ทำการศึกษามาเรื่อย ๆ และพบว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่มากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร นั่นคือ สมาชิกจะเต็มใจอุทิศตนเพื่อองค์กรเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขตามเป้าหมายขององค์กร แนวคิดนี้เป็นที่นิยมศึกษากันมากของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านแต่ที่นิยม

มากในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรจะใช้แนวคิดของ Allen และ Meyer ซึ่งกล่าวถึงการประเมินระดับความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กรตามสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) ความผูกพันด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กร
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความจำเป็นที่บุคคลคงอยู่กับองค์กร
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าควรที่จะอยู่กับองค์กร

จากการศึกษา ความผูกพันมีความสำคัญสำหรับการคงอยู่ในงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างทีมและผู้บริหาร โดยที่ความไว้วางใจและความรับผิดชอบช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ความผูกพันยังช่วยส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

3.แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

นิชาวดี ภู้อย (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดีที่พนักงานได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้จากการทำงานเป็นผลมาจากการประเมินด้านประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Herzberg (1950) (อ้างอิงในศร ดวงประทีป, 2553) ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาสาเหตุการจูงใจบุคคลให้ทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) และปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 6 ประการ คือ

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1) นโยบายบริษัทและการบริหารงาน | 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล |
| 3) ความมั่นคงในการทำงาน | 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| 5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 6) การควบคุมบังคับบัญชา |

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรได้ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่บุคคลมีต่อลักษณะงาน งานที่ทำมีความท้าทายน่าสนใจ มีความเหมาะสมกับตน 4) ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ในการรับผิดชอบการทำงาน 5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสในการพัฒนาด้านตนเองมากขึ้น หากความรู้เพิ่มเติมจากการพัฒนาอบรมขององค์กร

รัตนา วงศ์สุทธิธรรม (2563) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมี 11 ด้าน

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1) ด้านความมั่นคง | 2) ด้านสภาพแวดล้อม |
| 3) ด้านความสัมพันธ์ขององค์กร | 4) ด้านนโยบายบริหารงาน |
| 5) ด้านความรับผิดชอบในงาน | 6) ด้านลักษณะของงาน |
| 7) ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 8) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ |
| 9) ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา | 10) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ |
| 11) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | ทั้ง 11 ด้านมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัท |

ในการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน จะใช้แนวคิดของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงการประเมินวัดระดับความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติโดยมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เช่น นโยบายบริษัทและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับและความนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานที่ทำและความก้าวหน้า

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร (2566) ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาสวัสดิการที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน รองลงมา คือ ด้านสุขภาพการรักษายาบาลอยู่ในระดับมาก และที่พนักงานพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร, ด้านสังคมและสันติภาพและด้านความก้าวหน้าตามลำดับ

อัจจิมา เสนานิवास และสรุณณิ อุเสินยาง (2565) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้กับองค์กร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงโดยปัจจัยสูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบและปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปาริฉัตร สุรเดช และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตและเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,509 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.86) มีอายุ 41 - 50 ปี (ร้อยละ 34.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 51.43) มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (ร้อยละ 69.14) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 45.14) มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 32.57) การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

(1) ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนมพร วิภาดา และลินจง โพชารี่ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในจังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านบริหารภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่สัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในจังหวัดบุรีรัมย์ จากนั้นนำผลที่ได้มาเสนอแนะแนวทางในการจัดการการคงอยู่เพื่อรักษาพนักงานในโรงแรม ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมโดยการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การแจกแบบสอบถามพนักงานโรงแรม จำนวน 225 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงแรมจำนวน 10 คน โดยสถิติที่ใช้เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยด้านการบริหารภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ กรณีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยการทดสอบค่า F ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมในจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 18-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพนักงาน

วชิรพันธ์ ท้วมพงษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคครั้งนี้ คือ พนักงาน จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยเทคนิคการเลือกแบบโควตา เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายตามสัดส่วนของประชากร และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เครื่องมือในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีสถานภาพโสด มีอายุ อยู่ระหว่าง 25-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ประมาณ 15,000-20,000 บาท และปฏิบัติงานในบริษัทเป็นเวลา 1-5 ปี และปัจจุบันทำงานอยู่ในแผนกการผลิต ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงว่า โดยภาพรวมความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.422 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.422 0.343 และ 0.301 ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานไปใน ทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.529

แนวคิดทฤษฎี/วิจัย	การคงอยู่ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจในงาน
ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร (2566)			✓
อัจจิมา เสนานิวาส และ สรัญญ์ อุเสินยาง (2565)		✓	✓
ปาริฉัตร ลาพูน (2560)			✓
พนมพร วิภาดา และ ลินจง โพชารี่ (2564)	✓	✓	
วชิรพันธ์ ท้วมพงษ์ (2561)	✓	✓	
ความถี่	2	3	3

ตารางความถี่

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยของนักวิจัยท่านอื่นๆ พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานไปในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องกันซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานจากการรวบรวมข้อมูลจากผลงานวิจัย พบว่า มีความพึงพอใจในงานทั้งหมด 11 ด้าน คือ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านสภาพแวดล้อม 3) จุดด้านความสัมพันธ์ขององค์กร 4) นโยบายบริหารงาน 5) ด้านความรับผิดชอบในงาน 6) ด้านลักษณะของงาน 7) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 8) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 9) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 10) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 11) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และสอดคล้องเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two - Factor Theory) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยเป็นสิ่งที่องค์กรควรจัดสรรและส่งเสริมเพื่อเป็นตัวป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจ เมื่อคนได้รับการตอบสนองต่อสองปัจจัยนี้ ความพึงพอใจก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวทางการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในด้านความพึงพอใจของบุคลากรมีอิทธิพลมากที่สุดและเป็นส่วนสำคัญในการลดอัตราการลาออกได้ (รัตนาวงศ์สุทธิธรรม , 2563) ในส่วนอีกหนึ่งปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยของ วชิรพันธุ์ ท้วมพงศ์ (2561) พบว่าความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จะเห็นได้ว่าทั้ง 3 ด้านมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในเชิงบวกทั้งหมดและเมื่อพิจารณาระดับการคงอยู่ของพนักงานแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่มีระดับการคงอยู่ที่สูงที่สุดและมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาด้านความผูกพันด้านจิตใจและสุดท้ายคือด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรแบ่งลักษณะความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ 3) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

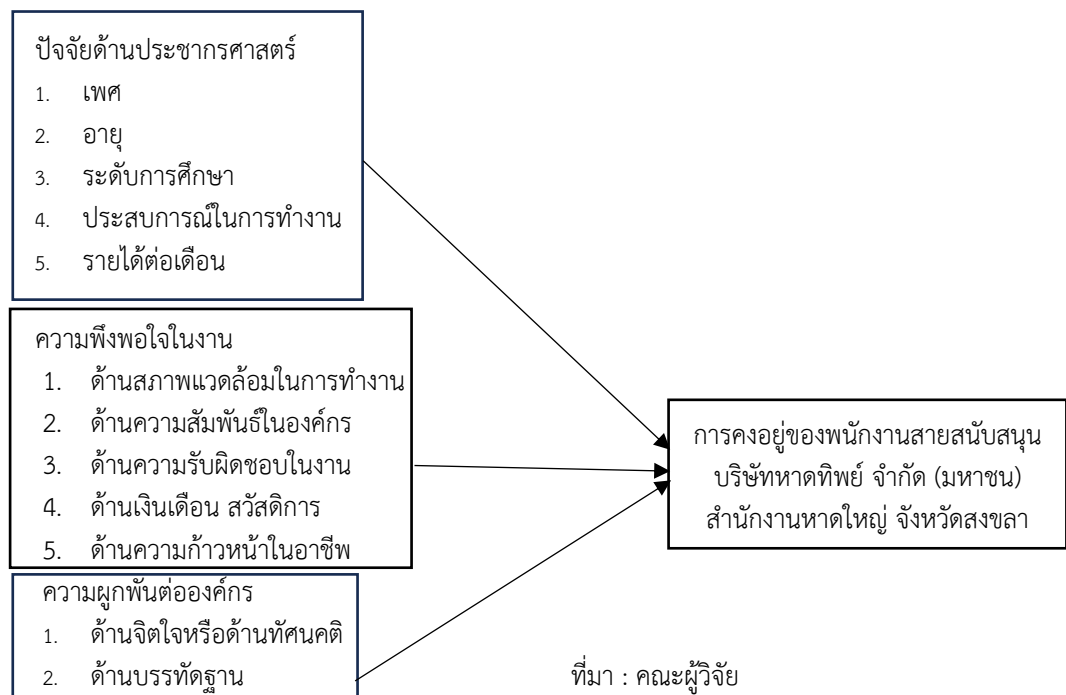
ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



เอกสารอ้างอิง

- จตุรงค์ ศรีวงศ์วรรณะ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.
- ชิดชนก แดงอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก.(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ ธนวัลย์ เจริญสุข. (2566). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน). วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ 49 (ฉบับที่ 1), 103-114.
- นิชาวดี ภู่อ้อย.(2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิตินัย หมี่สะอาด. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บริษัทหาดทิพย์ จำกัด มหาชน. (2565). แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี / รายงานประจำปี 2565. สืบค้นจากhttps://hub.optiwise.io/th/documents/71336/htc-one-report2022-th.pdf?fbclid=IwAR3sBpsTnNnvKsDIgZbnqQzn3zGa_ldNXrCXaodE7eQgTP2B_r0GxAzlyw_aem_AfAuzZLP11xj-wu7uDw0OQ0zZ0S0HhF2TJXHxOQabUHxpwWgEXf7kWKClchIDCFpuM สืบค้นเมื่อ 19 ธ.ค. 2566
- บริษัทหาดทิพย์ จำกัด มหาชน. (2565). รายงานความยั่งยืนประจำปี 2565. สืบค้นจาก <https://www.haadthip.com/th/flipbook/329/รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนปี-2565>. สืบค้นเมื่อ 19 ธ.ค. 2566
- ปาริฉัตร สุรเดช และ กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2560). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต. สืบค้นจาก<https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/653/426>. สืบค้นเมื่อ 11 ม.ค. 2567.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนมพร วิภาดา และ ลินจง โพซารี. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในจังหวัดบุรีรัมย์. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ ปีที่7 (ฉบับที่3), 689-702
- รัตนา วงศ์สุทธิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์). สาขาการบัญชี. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961021.pdf>. สืบค้นเมื่อ 11 ม.ค. 2567.
- วชิรพันธ์ ท่วมพงษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ,คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3512> สืบค้นเมื่อ 13 ม.ค. 2567.
- วศกร ดวงประทีป. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มมินิแบ ประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

อัจจิมา เสนานิवास และ สรัญญ์ อุเสินยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, ปีที่ 2 (ฉบับที่ 1), 29-40.

องค์การ เรื่องรัตนอัมพร. (2556) การรักษาทุนมนุษย์.

สืบค้นจาก <http://www.cardiobook.net/content/view/91-การรักษาทุนมนุษย์.html>.

สืบค้นเมื่อ 14 ม.ค. 2567.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance And normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18

Staw, B. & Salancik G. R (1977). Commitment and the Control of Behavior. In New Directions in Organizational Behavior. Chicago: St. Clair Press.