

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
ผลิตอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง : การทบทวนวรรณกรรม
Factors affecting employee organizational commitment Case study of
seafood production and frozen seafood processing industries : A
Literature Review

มนัธิพย์ เพชรบูรณ์^{1*} ปิยวรรณ ชุมรัตน์² เนติมา ศรีเพชร³

ณัฐธิดา ชนะคช⁴ และ นวิทย์ เอ็มเอก⁵

Maneethip Phetchaboon^{1*} Piyawan Chumrat² Netima Sripet³

Nattida Chanakot⁴ and Nawit Amaxe⁵

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

E-mail : maneethip2545^{1*}@icloud.com^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา 2) ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าและท้าทายในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและโอกาสการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร 3) ลักษณะองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร ขนาดองค์กร 4) ปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน โดยกรอบแนวคิดที่ได้ในครั้งนี้นำไปใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้คือ ได้กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ : ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objective of this research is to develop a research concept on factors affecting employee organizational commitment. The researcher reviewed the literature related to factors affecting employees' organizational commitment. To be used to define a conceptual framework consisting of primary variables: 1) personal characteristics, including gender, age, hometown, income, marital status, education 2) Nature of work includes a variety of work. Progress and challenges in work Participation in administration and opportunities for interaction with others Expectations to receive a response from the organization. 3) Organizational characteristics include decentralization in the organization. Participation in the organization, organization size 4) Motivation and occupational health factors include compensation and welfare. Operating environment. The dependent variable is organizational commitment, including remaining with the organization, psychological

aspect, and normative aspect. The conceptual framework obtained this time will be used to study factors affecting employee commitment to the organization. The results of this research are Obtain a research concept framework to develop into a tool for use in future research.

Keywords : Job Description, Organizational Characteristics, Motivation, Organizational Commitment

บทนำ

สิ่งที่สำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ของทุกองค์กร ก็คือทรัพยากรบุคคลเนื่องจากเป็นส่วนส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรทุกแห่งจึงพยายามที่จะคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่และอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด แต่การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถได้ตามที่องค์กรต้องการนั้น องค์กรต้องมึนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนเน้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจต่อองค์กร โดยองค์กรต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานต่อบุคลากร เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าความพึงพอใจ คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ในจังหวัดสงขลามีอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการผลิตอาหารทะเลแปรรูปและอาหารทะเลแช่แข็งที่ส่งออกอยู่มาก เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่ติดกับชายทะเล เหมาะแก่การขนส่งและเป็นแหล่งวัตถุดิบเช่นกัน ผู้ศึกษาจึงเลือกทำวิจัยเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสงขลา ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและส่งออกอาหารทะเลแช่แข็ง พนักงานมีฐานเงินเดือน ซึ่งเงินเดือนหรือค่าตอบแทนนั้นก็เป็อีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเป็นตัวแปรสำคัญที่มีส่วนในการช่วยให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานซึ่งจะส่งผลให้กับบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

อาหารทะเลแช่แข็งเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุดิบที่ผู้บริโภคเลือกซื้อและนำไปใช้เพื่อประกอบอาหาร ผู้ประกอบการร้านอาหารและโรงแรมบางแห่งต้องใช้อาหารทะเลแช่แข็งเพื่อนำมาประกอบอาหารสำหรับลูกค้า เนื่องจากสะดวกและเก็บรักษาง่าย ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่แข็งจะช่วยให้ผู้บริโภค ผู้ประกอบการร้านอาหาร หรือโรงแรม ประหยัดเวลาในการจัดเตรียม มีวัตถุดิบที่ใช้ประกอบอาหารในกิจการตลอดเวลา อีกทั้งยังต่อการนำไปใช้อีกด้วย (วิภาวดี ปานอินทร์, 2559)

การศึกษาในครั้งนี้จึงทำการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรและองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็งเพื่สร้างกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างขององค์กร ซึ่งจะทำให้การทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการสร้างองค์ความรู้ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยในประเด็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1997 อ้างถึงใน วรุ สวนานนท์, 2560) เสนอแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มีอยู่ 3 สภาวะ คือ 1) การรับรู้คุณค่าของงาน โดยลักษณะงานที่ส่งผลให้บุคคล

มีสภาวะทางจิตด้านการรับรู้คุณค่าของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน 2) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน โดยลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของผลงาน และช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบของงานก็คือ ความมีอิสระในงาน 3) ความรู้ในผลของงาน การรู้ถึงผลของงานที่ตนเองทำเป็นผลกระทบโดยตรง จากจำนวนข้อมูลย้อนกลับที่เขาได้รับจากการทำงาน คือการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

Schultz, D. P. & S. E. Schultz (1998 อ้างถึงใน ทวีช อุศมา, 2560) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะงานเป็นทฤษฎีของแรงจูงใจซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะงานเฉพาะที่นำไปสู่เงื่อนไขทางจิตวิทยา ถ้าพนักงานมีความต้องการเจริญเติบโตสูงจะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ

Mathieu & Zajac (1990 อ้างถึงใน ฤทัยชนก ไชยสุวรรณ, 2564) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงประเด็นสาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความท้าทายในการทำงานขอบเขตของงาน ความหลากหลายในงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทในการทำงานที่มากเกินไปภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของการสื่อสารการมีส่วนร่วมในการบริหารและคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่าทฤษฎีปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นทฤษฎีของแรงจูงใจ โดยแสดงถึงคุณลักษณะงาน ซึ่งเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงานความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) องค์กรเป็นหน่วยงานทางสังคมที่อยู่ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งสมาชิกมีค่านิยมและผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์จึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรวมกลุ่มงาน กิจกรรม และกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกรวมถึงมีการสร้างระบบประสานงานและยุทธศาสตร์ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเคลื่อนตัวได้อย่างราบรื่น

Max Weber, (1947อ้างถึงใน ปัญญธิดา อัทบุตร, 2558) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Max Weber ว่าเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการครอบงำ เป็นการนำเอาโครงสร้างของระบบทหารหรือระบบราชการมาใช้โดยเห็นว่าผู้นำหรือนักบริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ ขึ้นอยู่กับการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายินยอมที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องมีระบบการบริหารมาดำเนินการให้คำสั่งมีผลให้บังคับได้ โดยใช้อำนาจการปกครองแบบบังคับบัญชา ประกอบไปด้วยการปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยจารีตประเพณีและใช้บารมี หรือโดยวิธีทางกฎหมาย มีลักษณะการควบคุมแบบแบ่งลำดับขั้นของการบังคับบัญชา การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎระเบียบ เน้นการยึดถือความสามารถทางวิชาการ เน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล และต้องแยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากตัวองค์กร

สรุปได้ว่าทฤษฎีปัจจัยด้านลักษณะองค์กร หมายถึง การจัดองค์กรทั้งในด้านรูปแบบและโครงสร้าง รวมถึงระเบียบปฏิบัติภายใน เพื่อช่วยให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้รูปแบบขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่คล่องตัว และบรรลุผลสัมฤทธิ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและทันเวลา

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลเป็นแรงขับเป็นพลังของ แต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความ คาดหวัง ความต้องการ และ เป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมี อิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

รุ่งทิพย์ กาวารี (2561) ความปลอดภัย หมายถึง สภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยหรือโรคจากการทำงาน การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอันตราย การเคลื่อนไหวร่างกายในการทำงานที่ไม่เหมาะสม และการใช้อุปกรณ์ผิดประเภท

Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือการที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

- 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน

สรุปได้ว่าทฤษฎีด้านปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย เป็นสิ่งกระตุ้น ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงาน โดยจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยต่อพนักงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึง ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดี ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติด้านบวกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะมีลักษณะที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ขาดไม่ได้ เมื่อเกิดการยอมรับในองค์กรจึงเกิดความศรัทธา สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกเต็มใจ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

Maslow (1943) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจซึ่งเขาเรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการให้ความสนใจกับมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human Center) โดยการสร้างทฤษฎีที่อยู่บนคุณลักษณะของสิ่งมีชีวิต ในการศึกษาความต้องการและการจูงใจในระดับของจิตไร้สำนึก (Unconscious Motivations) และความต้องการดังกล่าวมีอาจพิจารณาแบบแยกส่วนแต่จะต้องพิจารณาจากแรงขับหรือความต้องการอื่น ๆ ทั้งนี้พฤติกรรมสามารถถูกกำหนดได้โดยการจูงใจทั้งในเชิงชีววิทยา วัฒนธรรมและสถานการณ์ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการนั้นได้อธิบายถึงมนุษย์ที่มีความต้องการหลายอย่าง ซึ่งสามารถแบ่งออก 5 ลำดับขั้น คือ

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety Needs)
- 3) ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs)
- 4) ความต้องการมีเกียรติยศและชื่อเสียงได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ประกอบด้วย 5 ลำดับขั้น ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามลำดับ

4.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

Clayton Alderfer (1969) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด

สรุปได้ว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ของแอลเดอร์เฟอร์มีแนวคิดที่ยืดหยุ่น หากต้องการบรรลุความต้องการแล้ว ความต้องการจะเหี่ยวย่นขึ้น แต่เช่นเดียวกันหากยังไม่พร้อมก็สามารถกลับมาสู่ระดับความต้องการที่ต่ำลงได้

4.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

David C. McClelland (1962) เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุขสบาย และความต้องการที่มีจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอย่างอื่นนั้น ต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ การจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่ง คือ

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี และเกี่ยวกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน
3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่น เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ

สรุปได้ว่า ตามทัศนคติของ McClelland มนุษย์มีความต้องการในความสำเร็จซึ่งมุ่งหวังที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จจะมีใจจดจ่ออยู่กับงานและใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี ผลที่ต้องการคืองานแต่งงานที่ทำสำเร็จอาจมีผลพลอยได้ คือ เงินตอบแทนหรืออาจจะเป็นความก้าวหน้าได้เช่นกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจ และอาชีพอนามัย เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของตัวแปรต้นด้านลักษณะงาน

ชื่อผู้วิจัย	ลักษณะงาน			
	ความหลากหลายของงาน	ความก้าวหน้าและท้าทายในงาน	การมีส่วนร่วมบริหารงานและโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
ลือชัย วงศ์ทอง (2560)	√	√	√	
หนึ่ง กรงทอง (2563)		√	√	
ชนิกานต์ กระแก้ว (2560)		√		
สมเกียรติ อินยม (2560)	√	√	√	√
จิตติมา หลีกทอง 2557	√	√	√	√

จากตารางที่ 1 พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมามีการศึกษาองค์ประกอบของลักษณะงานผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรของลักษณะงาน จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1. ความหลากหลายของงาน 2. ความก้าวหน้าและท้าทายในงาน 3. การมีส่วนร่วมบริหารงานและโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยเลือกศึกษา 4 ตัวแปรที่งานวิจัยที่ผ่านมาสนใจศึกษามากที่สุด

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของตัวแปรต้นด้านลักษณะองค์กร

ชื่อผู้วิจัย	ลักษณะองค์กร		
	การกระจายอำนาจในองค์กร	การมีส่วนร่วมในองค์กร	ขนาดขององค์กร
หนึ่ง กรงทอง (2563)	✓	✓	
ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559)	✓	✓	✓
ธนาภรณ์ ถาวรวัฒนสกุล (2557)	✓		✓

จากตารางที่ 2 พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาองค์ประกอบของลักษณะองค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรของลักษณะองค์กร 3 ตัวแปร ได้แก่ 1. การกระจายอำนาจในองค์กร 2. การมีส่วนร่วมในองค์กร 3. ขนาดขององค์กร โดยเลือกศึกษา 3 ตัวแปรที่งานวิจัยที่ผ่านมาสนใจศึกษามากที่สุด

ตารางที่ 3 องค์ประกอบตัวแปรต้นด้านปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบตัวแปรต้นด้านปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย	
	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
ลือชัย วงศ์ทอง (2560)		✓
กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2564)	✓	
หนึ่ง กรงทอง (2563)	✓	✓
ชนิกานต์ กระแก้ว (2560)		✓
สมเกียรติ อินยม (2560)		✓

จากตารางที่ 3 พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรของปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย 2 ตัวแปร ได้แก่ 1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 องค์ประกอบของตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร)

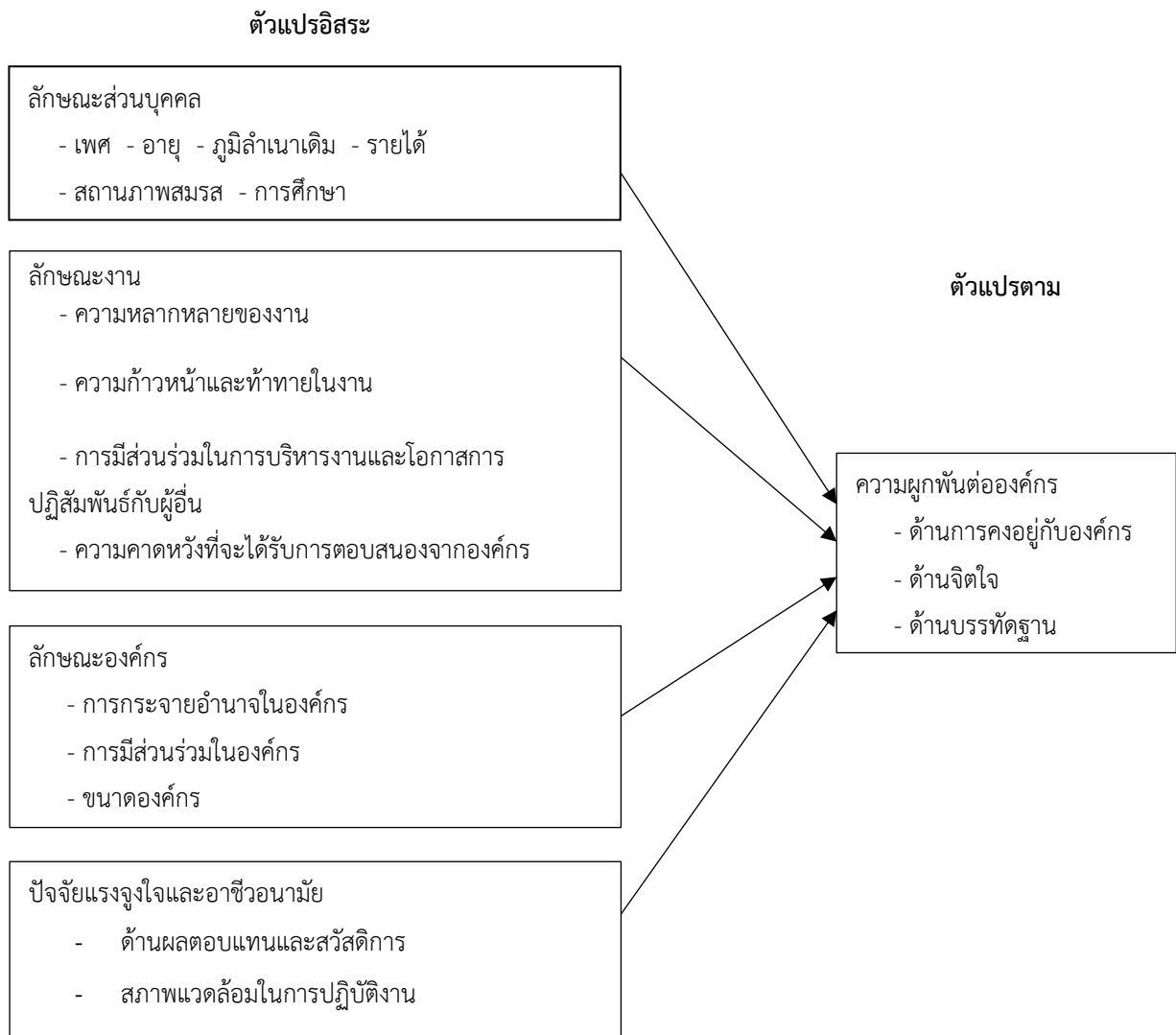
ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร)		
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านจิตใจ	ด้านบรรทัดฐาน
ลือชัย วงศ์ทอง (2560)	√	√	√
นิลวรรณ ประแกกัน (2561)	√	√	√
กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2564)	√	√	√
สมเกียรติ อินยม (2560)	√	√	√
ชนิกานต์ กระแก้ว (2560)	√	√	√

จากตารางที่ 4 พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรของความผูกพันต่อองค์กร 3 ตัวแปร ได้แก่ 1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร 2. ด้านจิตใจ 3.ด้านบรรทัดฐาน

การศึกษาในครั้งนี้ จึงทำการกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะงาน 3. ลักษณะองค์กร 4. ปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย

สรุปผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถเชื่อมโยงไปสู่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา : คณะผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอ็มเอก อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ให้ความเมตตา เสียสละเวลา ให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำการวิจัยในทุกขั้นตอน อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ที่คอยให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายและในการออกเอกสารต่าง ๆ เพื่อใช้ในการศึกษาข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปัญญาธิดา อัดบุตร. (2558). ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy”: Max Weber. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2567. จาก <http://punyatida.blogspot.com/2015/08/max-weber.html>.
- พิชาย รัตนดิถ ฌ ฎเก็ด. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ฌ ฃยอนด์ บู้คส์.
- รุ่งทิพย์ กาวารี. (2561). ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภ้ยในการทำงานและบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างาน. ฌ้าหน้าที่ความปลอดภ้ยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน. (คั่นคว่าอิสระปรินญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ฤทัยชนก ฃยสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วฐ สวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาวดี ปานอินทร์. (2559). การศึกษาการขยายอาหารทะเลแช่แข็งไปยังตลาดจังหวัดสระแก้ว. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). ความผูกพันในองค์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). คั่นคว่าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาลังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์การ. Journal RoiKaensarn Academi, 4(1), 35-44.

Alderfer, Clayton P. (1969, April). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs Organization Behavior and Human Performance. Vol. 4 :75-142.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1997). Motivation trough the design of work: test of a theory. Yale University, Dept. of Administrative Sciences; distributed by National Technical Information Service.

Herzberg, F. (1959) **The Motivation to Work**. John Wiley & Sons, New

Maslow, A.H. (1943). **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). **A review and Meta-Analysis of The Antecedents Correlates and Consequences of Organization Commitment**. Psycho Logical Bulletin. 108: 174-194

Max, Weber. (1947). **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: Free Press.

McClelland.David C (1962). **Business Drive and National Achivement** New York: D. VanNostrand

Schultz, D. P. and S. E. Schultz (1998). **Psychology & Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. (6thed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.