

อิทธิพลของความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน

สาขา ชาติใหญ่:ทบทวนวรรณกรรม

The influence of work happiness and work motivation on
organizational commitment, Case study of Sri Trang Gloves
Thailand Public Company Limited, (Hat Yai Branch):A Literature
Review

อิสระ คงทิพย์ปัญญา¹ กมลพรรณ มณีรัตน์² สุภาวดี ทองเที่ยง³

รัชชานนท์ ดิสสระ⁴ ปาริฉัตร คุ้มคำ⁵

Issara Kongtippunya¹ Kamolpan Maneerat² Supawadee Thongtheang³

Ratchanon Dissara⁴ Parichat Thudam⁵

หลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

E-mail: 641011201@tsu.ac.th¹ (อิสระ คงทิพย์ปัญญา)

บทคัดย่อ

การทบทวนวรรณกรรมเรื่อง อิทธิพลของความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน สาขา ชาติใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.)เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาชาติใหญ่ 2.) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาชาติใหญ่จำแนกตามประชากรศาสตร์ 3.)เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)สาขาชาติใหญ่ โดยการสังเคราะห์เอกสาร และนำเสนอผลการวิจัย ในรูปแบบรายงานพรรณนาเชิงวิเคราะห์

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร,การทบทวนวรรณกรรม

Abstract

The influence of happiness at work and work motivation on organizational commitment. Case study of Sri Trang Gloves Thailand Public Company Limited, Hat Yai Branch 1.) aims to study the level of organizational commitment of the company's personnel. Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited, Hat Yai Branch 2.) aims to study and compare the average level of organizational commitment of company personnel. Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited, Hat Yai Branch classified by demographics 3.) aims to study the influence of work motivation and work happiness that affect organizational commitment in the company. Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited, Hat Yai Branch by document synthesis and present research results in the form of a descriptive and analytical report

Keywords: Happiness at work, work motivation, Organizational commitment, Literature Review

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะของการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก ทุกสิ่งทุกอย่างเคลื่อนไหวด้วยความต่อเนื่อง สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของธุรกิจ องค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นประการหนึ่ง ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้าง ทั้งทางด้านสวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคม ดังนั้น การที่จะบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนใจการบริหาร ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจและความสุขที่ดีจะทำให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจมีความจงรักภักดี ต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทำให้องค์กรก้าวหน้า และ ประสบความสำเร็จ หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจ และสร้างความสุข ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น ทুমเทความคิด การปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มากที่สุด

ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กรดังนั้นหากบุคลากรได้รับความสุข และแรงจูงใจในการทำงานในที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกายอุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น จากข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เนื่องจาก บริษัท ศรีตรัง โกลฟส์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน สาขา หาดใหญ่ มีการเปิดรับสมัครพนักงานตามแผนต่างๆอยู่บ่อยครั้งจึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อ

องค์กรน้อยลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะทำการศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ทัศนคติศึกษา บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน สาขา หาดใหญ่

การทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรการผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า "ความผูกพันต่อองค์กร" แตกต่างกันไปโดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้Buchanan (1974 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550)ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร ได้แก่

ทฤษฎี Herzberg's Two-Factor Theory ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน โดยมนุษย์สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Jobเป็นปัจจัยด้งานโดยตรงประกอบด้วย 1) การได้รับความสำเร็จ (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancemeni) หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) 4) ลักษณะของงาน (Work itsel) 5) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility)

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene factors or Maintenance Factors)เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisies) ซึ่งไม่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกด้งาน ประกอบด้วย 1) สถานภาพในองค์กร (Status) รวมถึง สภาพการทำงาน (Working condition)2) สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors)กับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) 3) คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) 4) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy andadministration) รวมทั้งความมั่นคงในงาน (Job Security) 5) เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้าง (Pay)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม เพียงพอกับความต้องการของบุคคลแล้ว ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ สร้างความรักความผูกพันกับงาน และองค์กรโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานทำหน้าที่รักษาค้นไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขายังทำงานได้ หากองค์กรสามารถจัดให้มีอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ไม่มีความไม่พึง

พอใจในงาน และในทางตรงกันข้ามหากองค์กร ไม่สามารถจัดหาได้อย่างเหมาะสมแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
ในงานเกิดขึ้น

2.แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์ของพนักงานในทางที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่เมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ โดยความสุขในที่ทำงานประกอบไปด้วย 1.ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกสนุกสนานทำงานโดยไม่มีความรู้สึกรบกวนใดๆ 2.ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกพอใจขณะทำงาน โดยไม่มีความทุกข์ใจในการปฏิบัติงาน 3.ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน เต็มไปด้วยความตื่นตัวและมีชีวิตชีวา

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hick, 1967)

3.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

3.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งที่จูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

โดยสรุปทฤษฎีนี้เชื่อว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ต้องเกิดจากการที่ บริษัทจัดหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในบริษัทซึ่งความต้องการไม่จำเป็นที่จะต้องตายตัวหรือสามารถ เปลี่ยนแปลง และยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอกแต่สิ่งเหล่านี้เกิดจากพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ที่มีความต้องการ มากกว่าความต้องการเพียงด้านเดียว เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นสาเหตุของแรงจูงใจที่สามารถทำให้มนุษย์ทำสิ่งต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดทางจิตวิทยาที่เสนอว่ามนุษย์จะถูกกระตุ้นให้เต็มเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้นก่อนที่จะผันตัวความต้องการนี้ออกไปซึ่งความต้องการด้านต่างๆดังนี้

1. กายภาพ
2. ความปลอดภัยและความมั่นคง
3. การบรรลุความหมายหรือความสมบูรณ์ของชีวิต

วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ตระกูล จิตวัฒนาร (2564) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาวิจัย ผลการศึกษา การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านความสงบด้านปลดหนี้และ ด้านครอบครัวดี ผลการวิจัยพบว่า 3 ด้านแรกที่พนักงานให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี พนักงานต้องการอยู่ในโครงสร้างองค์กรที่ ชัดเจน อยู่ในองค์กรที่มีความรักสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในองค์กรที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อการในการทำงานรวมถึงองค์กรที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของด้านความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากประกอบด้วยด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ

บุษกร,ทรมีฤทธิ์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาวิจัย ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้ตามของพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นผู้ตามแบบมีประสิทธิผล นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ตามที่มีมิติด้านความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมากกว่า มิติด้านความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ตามทั้ง 2 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันใน องค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันใน องค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันใน องค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับสูงเช่นกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรพงศ์ นองสุข (2564) ทำการวิจัยเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน ผลการศึกษาวิจัย ผลการศึกษพบว่า พนักงานองค์กรเอกชนที่มีเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน และในขณะที่เดียวกันพบว่า ระดับพฤติกรรมในการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรทุกด้านอย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (Beta =0.373) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานทุกด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานด้านความผาสุกทางกาย

3..แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจ คือ ลักษณะสถานการณ์ที่เสนอแนะโดยทั่วไปว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้คนได้รับแรงกระตุ้นจากการตอบสนองความต้องการระดับล่าง เช่น อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย และความปลอดภัย ก่อนที่พวกเขาจะก้าวไปสู่การได้รับแรงกระตุ้นจากความต้องการในระดับที่สูงกว่า คำว่า 'แรงจูงใจ' มาจากคำว่า 'mo tive' แรงจูงใจอาจถูกกำหนดให้เป็นสภาวะภายในจิตใจของเราที่กระตุ้นและชี้นำพฤติกรรมของเรามันทำให้เราขยับตัวที่จะลงมือทำ มันอยู่ภายในตัวเราเสมอและถูกทำให้ภายนอกผ่านพฤติกรรม (Khanna, 20 17)

แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน เป็นกำลังหรือจิตตานุภาพที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีที่สุด (Jabbar, 2011)

3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired-Needs Theory) Atkinson) ให้ความเห็นว่าคุณที่สุขภาพสมบูรณ์เป็นผู้มีพลัง พลังนี้จะถูกปล่อยและใช้ออกมาขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการตามสถานการณ์และ โอกาส ความพยายามต่างๆ ของคน มีเป้าหมายบางอย่างซึ่งมีผลงานมาจากแรงจูงใจความคาดหวังถึงความสำเร็จและคุณค่าของสิ่งจูงใจที่ติดอยู่กับเป้าหมาย Atkinson ยังเสนอแบบจำลองที่เน้นความแตกต่างของบุคคลคือ มีความต้องการความสำเร็จ ต้องการอำนาจและความต้องการทางสังคมจะถูกปล่อยออกมาบอกว่ามีความพอใจในการทำงานจะมีมาก แต่ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เป็นมิตร หรือทำงานตามลำพังแล้วความต้องการทางสังคมจะน้อยลง จากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ค้นพบว่า ความต้องการความสำเร็จความสามารถกระตุ้นได้โดยการอบรม โดยจัดหาเทคนิคการอบรมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และพบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะหลายอย่างใด คือความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายสำหรับตนเองที่ไม่ยุ่งยากเกินจำเป็นถึงขีดเลี้ยวและการให้ความสำคัญสูงกับข้อมูลย้อนกลับว่าจะปฏิบัติได้ดีเพียงใด"

โดยสรุปทฤษฎีนี้ความต้องการจากการเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ

วิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

อัจฉิมา เสนานิवासและสร้อยณี อุสินยาง (2565) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ผลการศึกษาวิจัยผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกั้น โดยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะ ของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยก้ำกั้น ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

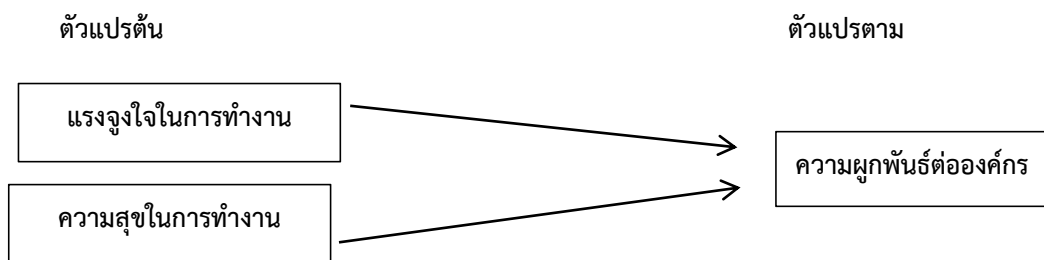
ภักธร อินทราพรณ,สมพลทุมหว่า,ทองฟู ศิริวงศ์,ธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ (2566) ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษวิจัย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการให้รางวัล และความอบอุ่นส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการ

พยากรณ์ร้อยละ 41.0 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ การพัฒนาการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 19.0 และปัจจัยด้านใจ ได้แก่ การควบคุมดูแล เงินเดือน และสถานภาพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 43.1

ณัฐนิชา สมฤทธิ์,สุทธิ นันทน์ พรหมสุวรรณ,ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว (2566) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา จากผลการศึกษาพบว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปีมากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท มีภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001- 19,999 บาท

4.กรอบแนวคิด

งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป เป็นกรอบแนวคิดวิจัยได้ดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ต้องการทราบ ความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน สาขา หาดใหญ่ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดจึงดำเนินการตามขั้นตอน ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัย

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของตัวแปรที่ส่งผลกระทบขององค์กร

[illegible]

9	สุรพงศ์ นองสุข (2564)			✓										✓
10	พลอยลลิตน์ จันทร์ มี(2565)										✓			
รวม		1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1

จากตาราง งานวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของตัวแปรตามทั้งสิ้น 11 องค์ประกอบได้แก่ 1 ภาวะผู้ตาม 2.บรรยากาศในการทำงาน 3.ความสุขในการทำงาน 4.แรงจูงใจในการทำงาน 5.ความสำเร็จ 6.ลักษณะงาน 7.ประสบการณ์ทำงาน 8.วัฒนธรรมองค์กร 9.การฝึกอบรม 10.สวัสดิการ 11.การสื่อสาร

อย่างไรก็ตามการศึกษาในครั้งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กรที่มีผู้สนใจศึกษามากที่สุด 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ความสุขในการทำงาน 2.แรงจูงใจในการทำงาน

บทสรุป

การศึกษานี้ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมของตัวแปรความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่จะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม 4 ขั้นตอนคือ 1) ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา โดยเลือกทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) ที่ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต้องงานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน โดยมนุษย์สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวแปรต้น ความสุขในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ต้องเกิดจากการที่บริษัทจัดหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในบริษัทซึ่งความต้องการไม่จำเป็นที่จะต้องตายตัวหรือสามารถ เปลี่ยนแปลง และยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอกแต่สิ่งเหล่านี้เกิดจากพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ที่มีความต้องการ มากกว่าความต้องการเพียงด้านเดียว เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นสาเหตุของแรงจูงใจที่สามารถทำให้มนุษย์ทำสิ่งต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ เป็นการศึกษาแต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ

เป็นตัวแปรตาม 2) ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 3) การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณัฐนิชา สมฤทธิ์,สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ,ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (2566). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน(รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ตระกูล จิตวัฒนากร(2565).การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร(รายงานวิจัย).มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- บุญกร, ตรีฤทธิ์. (2559). ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน(รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. วิชาเอกการจัดการทั่วไป: คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลอยลลิตน์ จันทร์มี. (2565). การสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กรของ พนักงานองค์กรเอกชน(รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน.
- ภัคกร อินทร์พรหม,สมพล พุ่มหว่า,ทองฟู ศิริวงศ์ ,ธรรมศักดิ์ ก่วยเทศ. (2566). บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งประเทศไทย(พิมพ์ครั้งที่3). มหาวิทยาลัยราชภัฏ: วารสารการจัดการ ไร่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจสมาคมเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- วรรณวิไล หุขประเสริฐ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรพล สายแวว,ธีระศักดิ์หรือตระกูล รัตนาสีดี. (2565). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย(รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์: วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น.
- สุรพงศ์ นองสุข. (2564). การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่ง หนึ่งในจังหวัดชลบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- อัจจิมา เสมานิวาสและสรัญณี อุเสินยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (รายงานผลการวิจัย). นราธิวาส: หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.

