

อิทธิพลของความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน

สาขา หาดใหญ่: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

บทคัดย่อ

อิทธิพลของความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน สาขา หาดใหญ่ 1.) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่ 2.) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่จำแนกตามประชากรศาสตร์ 3.) เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)สาขาหาดใหญ่ โดยการสังเคราะห์เอกสาร และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบรายงานพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า 1.) ความสุขในการทำงาน 2.) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน สาขา หาดใหญ่

ประโยชน์ของการวิจัย 1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์กร 2.เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อระดับความผูกพันของบุคลากร 3.เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงตามความต้องการของพนักงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, และความผูกพันต่อองค์กร

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.) ~~To~~ ^{aims to} study the level of organizational commitment of the company's personnel. Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited, Hat Yai Branch 2.) ~~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

check ว่าตัว 95 . or ,

บทบทนามานา 95

ก. ศักดิ์สิทธิ์ 95

ศษ. ร. 95,
เป็รับ นัณ,
อินจพล
ศษ. จักรีน
อนงินน 9
ไ้ดี กั
กัณณ 95
11: นน
นง ศษ.

demographics 3.) ~~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

The results of the study found that 1.) Happiness at work 2.) Motivation at work It is a factor that affects the commitment of the company organization. Sri Trang Gloves Thailand Public Company Limited, Hat Yai Branch

what
level of?

Benefits of the research 1. To know the level of engagement in the organization. 2. To be useful for developing and improving organizational policies in response to the level of engagement of personnel. 3. To use the information obtained from the study as a guideline for promoting quality of life to create appropriate commitment to the organization and in accordance with the needs of employees.

Keywords: Happiness at work, work motivation, and organizational commitment.

ของงานวิจัยดังกล่าวนั้น

บทนำ

สาขาวิชา วิจัย การเขียน บทนำ ในงาน วิจัย สังคมศาสตร์ + บัญชี Case study

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันการบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังนั้นการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเองด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนานนอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคงโดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กรในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้ว และไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายดายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงานและองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี

และปัจจัยอื่น ๆ

ซึ่งพบเรื่อง
ในขั้นต้น
อันที่จริง
เท่านั้น

ความสุขและแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเนื่องจากความสุขแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะความสุขแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสุขและแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับความสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

✓ ความสุข และ แรงจูงใจ ผลตาม เชื่อมโยง อย่างไร กับ paragraph แรก.

องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย นอกจากความสุขและแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกัน หากบุคลากรได้รับความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้ โดยมีขอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับความสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น จากข้างต้นผู้วิจัยสนใจ ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน สาขา หาดใหญ่

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผล ต่อความผูกพันขององค์กร

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่ จำแนกตามประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่

การทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า "ความผูกพันต่อองค์กร" แตกต่างกันไปโดยผู้ ศึกษาได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้Buchanan (1974 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพัน ต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการ ปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษานี้ทำการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร พบว่ามีหลายทฤษฎี แต่ จะทฤษฎีให้ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่

Herzberg's Two-Factor Theory ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้ เกิดความไม่พอใจต่องาน โดยมนุษย์สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

→ แยกได้
จ. หักลบ.
↓
Case study
บริษัท ศรีตรัง
มีแผนกอะไร
เขามีปัญหาอะไร
ที่ในหัวเรื่อง
นักวิจัย. เรื่อง
คำกล่าว

→ เพื่อที่จะทำตาราง ขนทน
พ.ร.ด. 101 แล้วจะหาคนที่ขทน
น.แล้วจะหาคนที่ขทน

→ นักกล่าว นัก ข่งพ.ค่า เห็นเพิ่มของ Herzberg's two factor theory
นักนัก ทฤษฎี แล้ว จะหาคนที่นัก นักนัก แล้วจะหาคนที่นัก

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job เป็นปัจจัยตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย 1) การได้รับความสำเร็จ (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) 4) ลักษณะของงาน (Work itself) 5) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility)
2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene factors or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) ซึ่งไม่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน 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 and administration) รวมทั้งความมั่นคงในงาน (Job Security) 5) เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้าง (Pay)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอความต้องการของบุคคลแล้ว ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ สร้างความรักความผูกพันกับงาน และองค์กรโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขายังทำงานได้ หากองค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้ไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน และในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถจัดหาได้อย่างเหมาะสมแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น

2.แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์ของพนักงานในทางที่ดีต่อการกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่เมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ โดยความสุขในที่ทำงานประกอบไปด้วย 1.ความตื่นระดมในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกสนุกสนานขณะทำงานโดยไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ 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 ซึ่งความต้องการนี้ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hick, 1967)

3.1 บุคคลย่อมต้องการมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

3.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

โดยสรุปทฤษฎีนี้เชื่อว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ต้องเกิดจากการที่ บริษัทจัดหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในบริษัทซึ่งความต้องการไม่จำเป็นที่จะต้องตายตัวหรือสามารถ เปลี่ยนแปลง และยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอกแต่สิ่งเหล่านี้เกิดจากพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ที่มีความต้องการ มากกว่าความต้องการเพียงด้านเดียว เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นสาเหตุของแรงจูงใจที่สามารถทำให้มนุษย์ทำสิ่งต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดทางจิตวิทยาที่เสนอว่ามนุษย์จะถูกกระตุ้นให้เต็มเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้นก่อนที่จะผันตัวความต้องการนี้ออกไปซึ่งความต้องการด้านต่างๆดังนี้

1. กายภาพ
2. ความปลอดภัยและความมั่นคง
3. การบรรลุความหมายหรือความสมบูรณ์ของชีวิต

3..แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจ คือ ลักษณะสถานการณ์ที่เสนอกันโดยทั่วไปว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ว่าคุณคนได้รับแรงกระตุ้นจากการตอบสนองความต้องการระดับล่าง เช่น อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย และความปลอดภัย ก่อนที่พวกเขาจะก้าวไปสู่การได้รับแรงกระตุ้นจากความต้องการในระดับที่สูงกว่า คำว่า 'แรงจูงใจ' มาจากคำว่า 'mo tive' แรงจูงใจอาจถูกกำหนดให้เป็นสภาวะภายในจิตใจของเราที่กระตุ้นและชี้นำพฤติกรรมของเรา มันทำให้เราขยับตัวที่จะลงมือทำ มันอยู่ภายในตัวเราเสมอและถูกทำให้ภายนอกผ่านพฤติกรรม (Khanna, 20 17) แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน เป็นกำลังหรือจิตตานุภาพที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีที่สุด (Jabbar, 20 1 1)

check font size

3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired-Needs Theory)(Atkinson) ให้ความเห็นว่าคนที่สุขภาพสมบูรณ์เป็นผู้มีพลัง พลังนี้จะถูกปล่อยและใช้ออกมาขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการตามสถานการณ์และ โอกาส ความพยายามต่างๆ ของคน มีเป้าหมายบางอย่างซึ่งมีผลงานมาจากแรงจูงใจความคาดหวังถึงความสำเร็จและคุณค่าของสิ่งจูงใจที่ติดอยู่กับเป้าหมาย Atkinson ยังเสนอแบบจำลองที่เน้นความแตกต่างของบุคคล คือ มีความต้องการความสำเร็จ ต้องการอำนาจและความต้องการทางสังคมจะถูกปล่อยออกมาบอกว่ามีความพอใจในการทำงานจะมีมาก แต่ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เป็นมิตร หรือทำงานตามลำพังแล้วความต้องการทางสังคมจะน้อยลง จากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ค้นพบว่า ความต้องการความสำเร็จความสามารถกระตุ้นได้โดยการอบรม โดยจัดหาเทคนิคการอบรมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และพบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะหลายอย่างใด คือความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายสำหรับตนเองที่ไม่ยุ่งยากเกินคำนึงถึงความเสี่ยงและการให้ความสำคัญสูงกับข้อมูลย้อนกลับว่าจะปฏิบัติได้ดีเพียงใด"

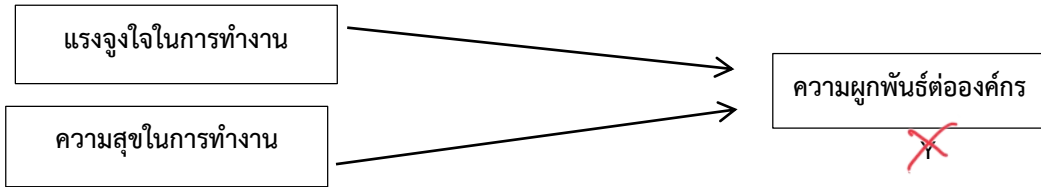
โดยสรุปทฤษฎีนี้ความต้องการจากการเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ

4.กรอบแนวคิด

งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป เป็นกรอบแนวคิดวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ต้องการทราบ ความสุขในการทำงานและแรงจูงใจใน
การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน สาขา หาดใหญ่ เพื่อให้การค้นคว้า
อิสระเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดจึงดำเนินการตามขั้นตอน ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิด สามารถเชื่อมโยงไปสู่ อิทธิพล
ความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ ประเทศไทย
จำกัด มหาชน สาขา หาดใหญ่ สามารถ สรุปเป็นตารางสรุปผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการ
ทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในการทำงาน มีทั้งสิ้น 10 ประเด็นดังนี้

[illegible]

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของตัวแปร *ให้ สังเกตว่า ภาพถูกนำใหม่ ของ องค์การ.*

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัย/ปี	ตัวแปร												
		ภาวะผู้ตาม	บรรยากาศในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	ความสำเร็จ	ลักษณะงาน	ประสบการณ์การทำงาน	วัฒนธรรมองค์การ	การฝึกอบรม	การฝึกอบรม	การฝึกอบรม	สวัสดิการ	การสื่อสาร
1	อัจจิมา เสนานิवास และ สรัญญ์ อุเส็น ยาง(2565)				☐									
2	ตระกูล จิตวัฒนากร (2564)			☐										
3	ภัคกร อินทราพรรณ, สมพลท่มหว่า,ทองฟู ศิริวงศ์,ธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ(2566)		☐		☐									
4	บุษกร, ทรมิฤทธิ์ (2559)	☐	☐	☐										
5	ชูชัย สมितिโกพงษ์ จันทร ภูษาพานิชย์ร (2560)					☐								
6	วัชรพลสายแวว,ธีระศักดิ์หรือตระกูล รัตนาสิตี (2565)					☐	☐							
7	ณัฐณิชา สมฤทธิ์, สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ,ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว(2566)				☐		☐		☐					
8	วรรณวิไล, หุย ประเสริฐ(2563)												☐	
9	สุรพงศ์ นองสุข (2564)			☐										☐
10	พลอยลลิตน์ จันทรมี (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.ประสบการณ์การทำงาน 8.วัฒนธรรมองค์การ 9.การฝึกอบรม 10.สวัสดิการ 11.การสื่อสาร

อย่างไรก็ตามการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้สนใจศึกษามากที่สุด 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสุขในการทำงาน 2. แรงจูงใจในการทำงาน

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมของตัวแปรความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่จะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม 4 ขั้นตอนคือ 1) ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา โดยเลือกทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) ซึ่งได้กำหนดปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวแปรต้น ความสุขในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ และแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีนี้ความต้องการจากการเรียนรู้ เป็นตัวแปรตาม 2) ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 3) การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

.ณัฐธิดา สมฤทธิสุขอินันท์ พรหมสุวรรณ,ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (2566). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน(รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บุษกร, ทรมิฤทธิ์. (2559). ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน(รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. วิชาเอกการจัดการทั่วไป: คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พลอยลลิตน์ จันทร์มี. (2565). การสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน(รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน.

ภัคกร อินทรำพรรณ,สมพล พุ่มหว่า,ทองฟู ศิริวงศ์ ,ธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ. (2566). บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานพิตเนสแบรนด์หนึ่งประเทศไทย(พิมพ์ครั้งที่3).

มหาวิทยาลัยราชภัฏวรา: วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจสมาคมเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

วรรณวิไล หุยประเสริฐ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยมหิดล.

วัชรพล สายแวว,ธีระศักดิ์หรือตระกูล รัตนาสี. (2565). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย(รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์: วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น.

- สุรพงศ์ นองสุข. (2564). การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- อัจจิมา เสมานิवासและสร้อยณี อุเส็นยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (รายงานผลการวิจัย). นราธิวาส: หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.