

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย
บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด : การทบทวนวรรณกรรม**
**Factors Affecting Organizational Commitment of Thai Production
Employees Kingfisher Holdings Company Limited : A Literature
Review**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยในบริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะงาน 3) ลักษณะองค์กร 4) ปัจจัยแรงจูงใจและอาชีพอนามัย ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยกรอบแนวคิดที่ได้ในครั้งนี้น่าจะใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด ผลการวิจัยในครั้งนี้คือ ได้กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ : ลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร, แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานฝ่ายผลิตคนไทย

Abstract

The purpose of this research is to develop a research framework on factors affecting organizational commitment of Thai production employees in Kingfisher Holdings Company Limited. The researcher reviewed literature related to Factors affecting employee organizational commitment to determine the conceptual framework consisting of primary variables: 1) personal characteristics, 2) work characteristics, 3) organizational characteristics, 4) motivation and occupational health factors, the dependent variable is commitment to the organization. The conceptual framework obtained this time will be used to study factors affecting organizational commitment of Thai production employees. Kingfisher Holdings Company Limited. The results of this research are: Obtain a research concept framework to develop into a tool for use in future research.

Keyword : Job description, Organizational characteristics, Motivation, Organizational commitment, Thai production staff

บทนำ

สิ่งที่สำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ของทุกองค์กร ก็คือทรัพยากรบุคคลเนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรทุกแห่งจึงพยายามที่จะคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่และอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด แต่การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถได้ตามที่องค์กรต้องการนั้น องค์กรต้องมีนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนเน้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจต่อองค์กร โดยองค์กรต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานต่อบุคลากร เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าความพึงพอใจ คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ในจังหวัดสงขลามีอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการผลิตอาหารทะเลแปรรูปและอาหารทะเลแช่แข็งที่ส่งออกอยู่มาก เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่ติดกับชายทะเล เหมาะแก่การขนส่งและเป็นแหล่งวัตถุดิบเช่นกัน ผู้ศึกษาจึงเลือกทำวิจัยเกี่ยวกับบริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในจังหวัดสงขลาดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและส่งออกอาหารทะเลแช่แข็ง พนักงานมีฐานเงินเดือน ซึ่งเงินเดือนหรือค่าตอบแทนนั้นก็เป็นการอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเป็นตัวแปรสำคัญที่มีส่วนในการช่วยให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานซึ่งจะส่งผลให้กับบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด มีพนักงานทั้งที่เป็นคนไทยและพนักงานที่เป็นชาวต่างชาติ ซึ่งพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทยนั้นเป็นพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลายาวนาน และมีอัตราการลาออกของพนักงานต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากการที่พนักงานมีความผูกพันที่ดีกับองค์กร มีลักษณะงานที่ดี และมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด สงขลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยในประเด็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด : การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

Greenberg & Baron (2000) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงานความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน และสำหรับองค์กร เช่น การลดการลาออก

Schultz & Schultz (1998) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะงานเป็นทฤษฎีของแรงจูงใจซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะงานเฉพาะที่นำไปสู่เงื่อนไขทางจิตวิทยา ถ้าพนักงานมีความต้องการเจริญเติบโตสูงจะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ

Mathieu & Zajac (1990) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงประเด็นสาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความท้าทายในการทำงานขอบเขตของงาน ความหลากหลายในงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทในการทำงานที่มากเกินไป ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของการสื่อสารการมีส่วนร่วมในการบริหารและคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่าทฤษฎีปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นทฤษฎีของแรงจูงใจ โดยแสดงถึงคุณลักษณะงาน ซึ่งเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงานความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

Louis A. Allen (1958) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กร หมายถึง โครงสร้างซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้สามารถร่วมกันทำงานได้ดี โดยต้องมีการจัดกลุ่มงานการกำหนดและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดความสัมพันธ์ให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Max Weber, (1947) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะขององค์กรที่ปรากฏในศตวรรษ ที่ 20 ตอนต้น มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินกิจการงานจากรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมคือ บริหารแบบครอบครัวมาเป็นรูปแบบใหม่ที่มีลักษณะการบริหารที่สำคัญ คือ มีการกำหนดตำแหน่งงาน และจัดลำดับขั้นของตำแหน่งในลักษณะที่เป็นรูปปิรามิด มีการแยกบุคคลที่เป็นเจ้าของและ ผู้บริหารออกจากกัน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนต้องทำตามขั้นตอนกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้

สรุปได้ว่าทฤษฎีปัจจัยด้านลักษณะองค์กร หมายถึง การจัดองค์กรทั้งในด้านรูปแบบและโครงสร้าง รวมถึงระเบียบปฏิบัติภายใน เพื่อช่วยให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้รูปแบบขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่คล่องตัว และบรรลุผลสัมฤทธิ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและทันเวลา

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวนามัย

จิตา สุขใจ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

รุ่งทิพย์ กาวารี (2561) ความปลอดภัย หมายถึง สภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยหรือโรคจากการทำงาน การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอันตราย การเคลื่อนไหวร่างกายในการทำงานที่ไม่เหมาะสม และการใช้อุปกรณ์ผิดประเภท

Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือการที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจ

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 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

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (employee engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทศนคติในด้านบวก ของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดีตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกหรือทศนคติด้านบวกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร 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 หากต้องการบรรลุความต้องการแล้วความต้องการจะเขยิบสูงขึ้น แต่เช่นเดียวกันหากยังไม่พร้อมก็สามารถกลับมาสู่ระดับความต้องการที่ต่ำลงได้

4.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

David C. McClelland (1962) เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุขสบาย และความต้องการที่มีจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอย่างอื่นนั้น ต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ การจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามีมาจากการต้องการการเรียนรู้ (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 อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีของ McClelland มนุษย์มีความต้องการในความสำเร็จซึ่งมุ่งหวังที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จจะมีใจจดจ่ออยู่กับงานและใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี ผลที่ต้องการคืองานแต่งงานที่สำเร็จอาจมีผลพลอยได้ คือ เงินตอบแทนหรืออาจจะเป็นความก้าวหน้าได้เช่นกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด ในด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจและอาชีพวอนามัย เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ตารางที่ 1 ตารางสรุปผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร	ลักษณะ ส่วนบุคคล	ลักษณะ งาน	ลักษณะ องค์กร	แรงจูงใจและ อาชีวนามัย
ชญชนก รัตนพิบูลย์ (2565)	✓	✓		
สาวิตรี ตรีเกสร (2565)			✓	
วริศรา พันธุนิล (2562)		✓		✓
เจนพจน์ ข่ายม่าน (2562)	✓	✓		
มัทนา ควะชาติ (2562)		✓	✓	
สิทธิพงษ์ พรหมบุตร (2562)	✓	✓		✓
นราธิป วัฒนภาพ (2563)	✓	✓		
ธนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562)	✓	✓		
เทียนศรี บางม่วงงาม (2562)	✓	✓		
ปิราติ พันธจบสิงห์ และธีระชินภัทร รามเดชะ (2564)	✓	✓	✓	
อุทุมพร มะโนคำ (2562)		✓		
ณัฐพล ตรีบุญยะรัตน์ (2564)	✓	✓	✓	
แหวนเพชร ไชยะวง (2563)			✓	
สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล (2562)			✓	
เมทินี คงเจริญ (2561)			✓	
วิรุฬจิต กลิ่นละออ (2560)			✓	
วรินทร์ วรรณอารีย์ (2562)				✓
จิราวรรณ ชูแก้ว (2560)	✓			✓
ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562)				✓
บุศราคม รักท้วม (2562)				✓
พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล (2563)	✓			✓
กรณธัญญ์ กิมศุก (2563)				✓
ความถี่	10	11	8	8

ที่มา : คณะผู้วิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า นักวิจัยศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีทั้งสิ้น 4 ประเด็น ดังนี้

1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความถี่ 10 ได้แก่

ธัญชนก รัตนพิบูลย์ (2565) ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านสายพานลำเลียงกระบะเป่าในเขตกรุงเทพมหานคร

เจนพจน์ ข่ายม่าน (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวัยที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สิทธิพงษ์ พรหมบุตร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน)

นราธิป วัฒนภาพ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาว เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกร

ปรีชาติ พันธกิจสิงห์และธีระชินภัทร งามเดชะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

ณัฐพล ตรีบุษยรัตน์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวัย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร

จิราวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

พัชรทัต จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส เอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

2) ด้านลักษณะงาน มีความถี่ 11 ได้แก่

ธัญชนก รัตนพิบูลย์ (2565) ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านสายพานลำเลียงกระบะเป่าในเขตกรุงเทพมหานคร

วรวิสา พันธุนิล (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่งใช้ทฤษฎีของ

เจนพจน์ ช่างม่าน (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวัยที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

มัทนา ควะชาติ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจนเอเรชั่นวัยในเขตกรุงเทพมหานคร

สิทธิพงษ์ พรหมบุตร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

นราธิป วัฒนภาพ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาว เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวะกรใหม่ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศกร

ปรีชาติ พันธจิบสิงห์และธีระชินภัทร รามเดชะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

อุทุมพร มะโนคำ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ณัฐพล ตรีบุญยรัตน์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวัย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร

- 3) ด้านลักษณะองค์กร มีความถี่ 8 ได้แก่สาวิตรี ตรีเกสร (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

มัทนา ควะชาติ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจนเอเรชั่นวัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ปรีชาติ พันธจิบสิงห์และธีระชินภัทร รามเดชะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

ณัฐพล ตรีบุญยรัตน์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวัย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร

แหวนเพชร ไชยะวง (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

เมทินี คงเจริญ (2561) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิรุฬหิต กลิ่นละออ (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น

4) ด้านปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวนามัย มีความถี่ 8 ได้แก่

วรสิรา พันธุนิล (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สิทธิพงษ์ พรหมบุตร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน)

วรินทร์ วรรณอารีย์ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จิราวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต11

บุศราคม รักท้วม (2562) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และเพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก9 อินเตอร์เนชั่นแนล

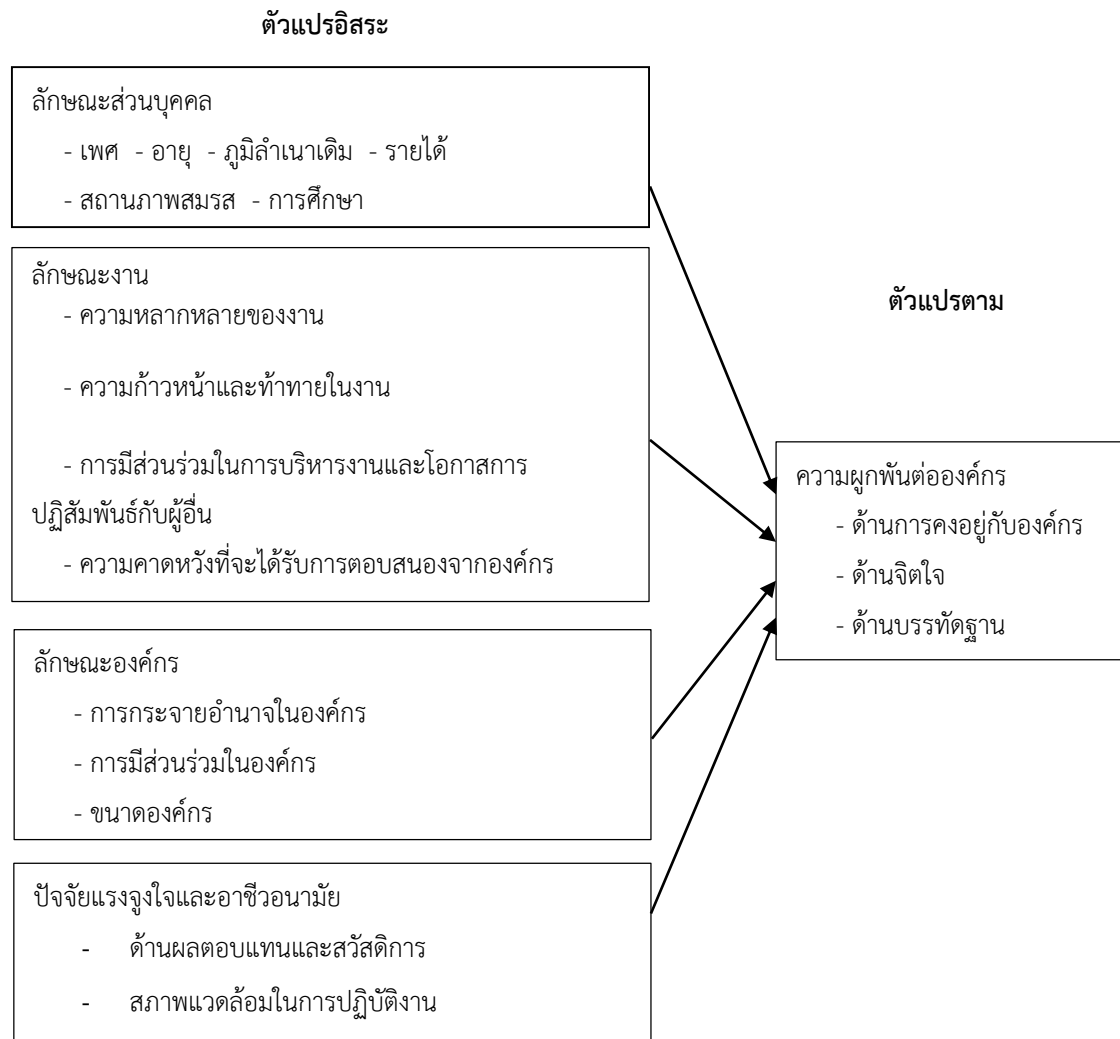
พัชรทิพย์ จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอส เค โลจิสติกส์ จำกัด

กรณัณณู กิมศุก (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)

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

สรุปผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถเชื่อมโยงไปสู่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท คิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษากับข้อมูล
เชิงประจักษ์ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : คณะผู้วิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด ซึ่งแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะงาน 3) ลักษณะองค์กร 4) ปัจจัยแรงจูงใจและอาชีวอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

สำหรับงานวิจัยในอนาคตจะเป็นการนำกรอบแนวคิดการวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปทำการพัฒนาการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอ็มเอก อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ให้ความเมตตา เสียสละเวลา ให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำการวิจัยในทุกขั้นตอน อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณบริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด ที่มีความกรุณาในการให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ที่คอยให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายและในการออกเอกสารต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลของบริษัท

เอกสารอ้างอิง

- จิตา สุขใจ. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท
ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหาร
ทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิพย์ กาวารี. (2561). ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างาน. เจ้าหน้าที่
ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการวิจัยและสถิติ
ทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). ความผูกพันในองค์กรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจใน
สวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). **ความผูกพันในองค์กร**. 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.

Allen, Louis A. (1958). **Organization and Management**. New York: McGraw-Hill.

Greenberg, J. and Baron, R.A. (2000) **Behavior in Organization: Understanding and Managing the**
Human side of work. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

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.