

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)” ผู้ศึกษาได้พิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน

ทฤษฎีของ Diener, 2003 อ้างถึงใน สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2557 ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลทางอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบที่เป็นสุขกับภารกิจหลัก สืบเนื่องมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener 2003 อ้างถึงใน สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2557 ได้อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจกับและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของ The Gallup Organization (สุรัสวดี สุวรรณเวช, Employee Engagement ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร, 2555: ออนไลน์) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยจากการสำรวจพนักงาน จำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น

นอกจากนี้ The Gallup Organization ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการ กับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษานักงาน (Retention) ปัจจุบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

- 1) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I Know what's expected of me at work)
- 2) ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right)
- 3) ณ ที่ทำงานฉันมีโอกาสดำเนินการในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday)
- 4) ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
- 5) ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)
- 6) มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourage development)
- 7) ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work opinion seem to count)
- 8) พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make me feel my job is important)

9) เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ
(My associates or fellow employees are committed to doing quality work)

10) ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)

11) ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน
(In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)

12) เมื่อปีที่ผ่านมาฉันได้มีโอกาสรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I have had opportunities to learn and grow at work)

จากคำถาม 12 คำถามข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัย 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับชั้นความผูกพันทั้ง 4 ชั้น ได้ดังนี้

(1) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย

(1.1) ความหวัง

(1.2) เครื่องมือและอุปกรณ์

(2) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย

(2.1) โอกาสที่จะได้ทำงานให้ได้ดีที่สุด

(2.2) การได้รับการยอมรับ

(2.3) การดูแลเอาใจใส่

(2.4) การพัฒนา

(3) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย

(3.1) การยอมรับในความคิดเห็น

(3.2) ภารกิจ/วัตถุประสงค์

(3.3) เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ

(3.4) เพื่อนที่ดีที่สุด

(4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย

(4.1) ความก้าวหน้า

(4.2) การเรียนรู้และพัฒนา

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุดและควรแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.2.1 ความหมายของความสุขในที่ทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของ ความสุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลิน หรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยา อธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดความสุข

Manion (2003 อ้างถึงใน สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2557, หน้า 11) ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง การยิ้ม หัวเราะ ปลายปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผลร่วมกัน สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลที่เกิดจากความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน รื่นรมย์ บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข ทำให้เกิดมิตรภาพ มีความรู้สึกดีต่องาน เกิดความผูกพันในงานและองค์กร

Peter Warr (1990 อ้างถึงใน ชนินันท์ จันทร์สว่าง, 2553: 4) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Mark Vicker (2006 อ้างในนภาพร พิศุทธิกฤตยา, 2553: 4) องค์กรประกอบการทำงานอย่างมีความสุข 3 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้สึกตื่นเต้นในสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ 2) ความรู้สึก

ผูกพันกับงานอย่างจริงจังและทำด้วยความรื่นรมย์ ความรัก 3) ความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนช่วยทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

iOpener (2010 อ้างถึงปริญญา ปีญญาวงศ์, 2555: 5) เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะใส่ใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยกะพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

กานต์ศิริ เอี่ยมมงคล (2556: 20) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ประกอบด้วย ความเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน รับรู้งานที่ตนทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีคนเห็นคุณค่าในงานของตน มีความรู้สึกว่าการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน

อัชฌา ชื่นบุญและคณะ (2556: 13) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย การที่บุคคลมีความรื่นรมย์ในงาน ความรู้สึกสนุกกับงาน มีความพึงพอใจในงาน กระตือรือร้นและรู้สึกว่าอยากทำงาน และมีชีวิตชีวาในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

วิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ (2554: 11) กล่าวว่า การสร้างความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือ การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีความมั่นคง มีเกียรติในหน้าที่การงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

กรมสุขภาพจิต (ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย, 2559: ออนไลน์) ได้ให้กรอบแนวคิดคำจำกัดความของ ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

จากแนวคิดต่างๆ และความหมายของความสุขที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สรุปความหมายของ ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ตนเองชอบได้ดีและสามารถทำงานนั้นด้วยความตั้งใจและไม่รู้สึกว่า是一件ที่ยาก พร้อมที่จะทุ่มเท รู้สึกสนุกกับการทำงาน มีความสบายใจในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานและมีผู้บังคับบัญชาที่ดี จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและเกิดผลสำเร็จขึ้นในองค์กร

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน

“ความสุข” เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาหนทางที่จะพบกับความสุข เพราะความสุข คือ ความสบายใจและกาย ความพอใจ ความรื่นรมย์ ความอึดเมอใจ (แพง ชินพงศ์, 2558: ออนไลน์) ในปัจจุบันหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งภายใต้ความสำเร็จของแต่ละองค์กร คือ การที่พนักงานมีภาวะความสุขในการทำงาน และการดำเนินชีวิต อภิชัย มงคล และคณะ (2554) อ้างถึงใน พนารัตน์ วิริยา (2555)

Manion (2003) (อ้างถึงใน สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2557, หน้า 11) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยที่พนักงานมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดมิตรภาพความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยเกิดความรู้สึกเป็นสุข ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รู้ว่าตนเองมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ มีความยินดีในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขและมีความภูมิใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้รับความสำเร็จในงานที่ทำ ได้ทำงานที่ท้าทายและอิสระในความคิด เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และมีความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จองค์กรก้าวหน้าเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน จนเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน ได้รับมิตรภาพที่ดีและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานและสามารถใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน ชนินันท์ จันทรสว่าง, 2553: 4) ได้อธิบายความสุขในการทำงานประกอบด้วย

1) ความตื่นมในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในการทำงานของตัวบุคคลในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยมีความรู้สึกว่ายากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

iOpener (2010) (อ้างถึงปริญญา ปัญญาวงศ์, 2555: 5) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) ซึ่ง iOpener (2010) เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย หรือ 5Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) ความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ ได้สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

การทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener สามารถอธิบายแต่ละปัจจัย หรือ 5Cs ได้ดังนี้

1) ผลงาน (Contribution) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามที่บุคคลทำความเข้าใจและการรับรู้ของบุคคล ต่อการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กร iOpener ได้กล่าวว่า การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บริหารและสมาชิกในทีมงานหรือเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนนั้นขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น การสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการดูงาน โดยจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อความยึดมั่นในงานและยึดในผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้งานจะหนักแต่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานเต็มที่

2) ความเชื่อมั่น (Conviction) เป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์สร้างขึ้นจากองค์กร หรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ ตามแนวคิดของ iOpener คือ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายพิจารณาความดีความชอบ นอกจากนี้การให้รางวัลยังอยู่ในรูปแบบอื่น เช่น การชมเชย การยกย่อง ความยุติธรรมในการได้รับโอกาสดูงาน การเข้าร่วมประชุมหรือการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เป็นต้น บรรยากาศการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน จะกระตุ้นจากบรรยากาศการยอมรับมากกว่าแรงจูงใจด้านต้องการอำนาจ ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

3) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการที่ดีที่บุคคลรู้สึกว่ายากดีกับที่ทำงาน ซึ่งตามแนวคิดของ iOpener เห็นว่า วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกันอย่างมั่นคงและแพร่หลายทั่วไป ซึ่งมีผลให้

ความเข้าใจได้ตรงกัน เกิดความเข้าใจร่วมของกลุ่ม/สมาชิกในองค์กร เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข

4) ความผูกพันต่องาน (Commitment) เป็นเรื่องเกี่ยวกับขอบเขตที่บุคคลมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับการทำงาน ซึ่งตามแนวคิดของ iOpener คือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของบุคคลที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ใช้ความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นต่อไป เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผลลัพธ์ในด้านบวกแก่องค์กร เช่น การตั้งใจทำงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเชื่อถือในจุดหมายขององค์กร เป็นต้น

5) ความมั่นใจ (Confidence) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและงาน ตามแนวคิดของ iOpener ได้กล่าวว่า ปัญหาที่หลายคนประสบในการทำงานและคิดว่ายากที่จะปรับปรุงหรือแก้ไขได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ทำให้บุคคลมีปัญหาในการทำงาน ขาดการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน จนก่อให้เกิดเป็นปัญหาความขัดแย้งและความเครียดในการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน สิ่งทีกล่าวมานี้ก็คือ การขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ซึ่งหลายคนไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองเลย และละเลยที่จะพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ไม่กล้าคิด ไม่กล้าทำ มีแต่ความหวาดกลัว หวาดระแวงในทุกเรื่อง ซึ่งถือว่าเป็นการทำร้ายตนเอง และเป็นความคิดในทางลบ ดังนั้น หากบุคคลที่มีสมาธิ คิดในทางบวก หรือมีความเชื่อมั่นในตนเองและงานที่ทำ ว่าตนเองมีความสามารถทำได้ ก็จะทำให้คุณเป็นคนหนึ่งขององค์กร องค์กรก็จะยอมรับในความรู้ความสามารถของคุณ ฉะนั้นการที่เราจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและงานนั้น ต้องคิดได้ ทำงานได้ และต้องไม่หวาดกลัวหรือหวาดระแวงต่อคนหรืองานรอบตัว ลองปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ก็จะทำให้เรามีกำลังใจในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง

นอกจากนี้ iOpener (บริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์) ได้กล่าวถึงด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและความไว้วางใจนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลให้แก่องค์กร ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็หวังจะได้รับการยอมรับจากองค์กรเช่นเดียวกัน ซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละส่วนได้ ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงานตัวเองและองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน (Contribution) รับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความหมาย ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ซึ่งความภาคภูมิใจมีความเชื่อมโยงกับความไว้วางใจ คือ เมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้ว ก็มีความ

ไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กรและส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กร ไปอีกนาน ในขณะที่เดียวกัน การได้รับการยอมรับ (Recognition) แสดงถึงการได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งการที่บุคคลได้รับการยอมรับเป็นผลมาจากอายุและความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน หากบุคคลนั้นได้รับการยอมรับมากขึ้น ผลผลิตภาพในการทำงานก็จะยิ่งมากขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ระดับความสุขและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ นั่นแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงาน ได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่างๆ ในการทำงานได้ (Jassica, 2010 อ้างถึงในปริญา ปัญญาวงศ์, 2555: 11)

จากผลงานวิจัยของ iOpener พบข้อประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคนที่มีความสุขในการทำงานและผลิตภาพในการทำงานได้ ดังนี้

(1) ความสามารถในการผลิต: บุคคลที่มีความสุขที่สุด สามารถมีผลงานต่อสัปดาห์มากกว่าคนที่มีความสุขน้อยกว่าถึง 47% ซึ่งนั่นมีค่าเท่ากับผลของการทำงานล่วงเวลาและเศษหนึ่งส่วนสี่ของอาทิตย์

(2) การแข่งขันและจุดมุ่งหมาย: ลูกจ้างที่มีความสุขกว่า สามารถรับการแข่งขันได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึง 18% และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึง 33%

(3) ภาพรวม: บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน พบว่า ได้รับการสนับสนุนมากกว่า 23% ได้รับความเชื่อมั่นมากกว่า 38% มีความเชื่อมั่นมากกว่า 40% และคิดว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้มากกว่า 40% นอกจากนี้พวกเขายังได้ความภาคภูมิใจและความเชื่อถือมากกว่า 33% และได้ความยอมรับนับถือมากกว่า 50% อีกด้วย

(4) การลาป่วย: พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนระหว่างการมีความสุขในการทำงานและการลาป่วย ยิ่งคนทำงานมีความสุขเท่าไร ก็จะลาหรือขาดงานน้อยเท่านั้น บุคคลที่มีความสุขที่สุดเมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน จะลาป่วยน้อยกว่า 42%

(5) ความกระตือรือร้น: บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงานจะ พบว่า มีความกระตือรือร้นมากกว่า 80% ซึ่งไม่เพียงส่งผลกระทบอย่างมากต่องานที่ทำ แต่ยังกระทบกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอื่นๆ ด้วย

(6) การตอบสนอง: การตอบสนอง มีผลกระทบอย่างมากกับความสุขในการทำงาน การตอบสนองอย่างกลางๆ ทำให้ผลผลิตลดลง ขณะที่การตอบสนองโดยถูกชักใยอยู่เบื้องหลังไม่เพียงทำให้ผลผลิตลดลง แต่มันยังทำให้การลาป่วยเพิ่มขึ้นเป็น 100%

(7) แรงจูงใจ: บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่า จะมีแรงกระตุ้นจูงใจมากกว่า 50% แรงจูงใจก่อเกิดจากความสามารถหรือทักษะที่คุณมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับผู้อื่น และทางเลือกหรือความมีอิสระในการจัดการสิ่งที่สำคัญต่อตนเอง เงินไม่ได้เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นสิ่งที่ทำให้คุณมีความสุขในการทำงาน เพราะที่ทำงานไม่ใช่ที่ๆ คุณได้ใช้จ่ายเงิน อย่างไรก็ตามเงินเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับความสุขอื่นๆ ในชีวิต

(8) ชั่วโมงการทำงาน: การทำงานติดต่อกันหลายๆ ชั่วโมงไม่ได้หมายความถึงการได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น จริงๆ แล้ว หากคุณทำงานอย่างหักโหม (มากกว่า 60 ชั่วโมง/สัปดาห์) คุณอาจได้ผลผลิตน้อยกว่าคนที่ทำงานน้อยชั่วโมงกว่าคุณ 15% ก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานทำให้ผู้หญิงมีความสุขในการทำงานน้อยลง

(9) จุดแข็ง: การใช้จุดแข็งที่มีอยู่ไม่ใช่ข้อสำคัญพื้นฐานของการมีความสุขในการทำงาน มันมาเป็นข้อที่ 23 ของสิ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การมีแรงบันดาลใจ การทำในสิ่งที่อยาก การเอาชนะความท้าทายและการได้บรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญกว่า ในการทำสิ่งเหล่านี้ คุณอาจจะต้องกำจัดจุดอ่อนของคุณ ด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้มีความสุขในการทำงานได้โดยรวมมากกว่า

(10) ความศรัทธาในตนเอง: หากคุณมีความสุขในการทำงานอย่างมีแท้จริง คุณจะพบว่า คุณจะมีศรัทธาในตนเองมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน 23% ซึ่งสิ่งนี้ได้มาจากการประสบความสำเร็จ การได้งาน การถูกชกแจง โน้มน้าว และการตีความความรู้สึกภายในได้อย่างแม่นยำโดยเฉพาะเวลาที่ถูกกดดัน

ทั้งนี้จากการวิจัย พบว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลและองค์กรในระยะยาว

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพัน

นักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Steers (1997: 47 อ้างถึงอภิศักดิ์ รักษาติยงชีพ, 2553: 24) ให้ความหมาย ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรลักษณะหนึ่งด้วย ซึ่งประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจะเป็นตัวผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงแต่เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะพยายามหาหนทางช่วยเหลืองานนอกภาระหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้องค์กรได้รับผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

Marsh and Mannari (1977: 57 อ้างถึงอภิศักดิ์ รักษาติงษ์ชีพ, 2553: 24) อธิบายว่า ความผูกพันองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กรเกิดความรู้สึก จงรักภักดีต่อองค์กร จะมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความรักผูกพันกับองค์กรของตน

Luthans (1992: 133 อ้างถึงรัตน จ่าลองศิลป์ 2554: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Feeling of Belonging) ความจงรักภักดี (Loyalty) และการยึดถือเป็นแบบอย่างหรือการแสดงตนในนามองค์กร (Organization Identification) และชี้ว่าความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติเกี่ยวกับงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นทัศนคติของบุคลากรที่แสดงถึงความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร

Cherrington (1996 อ้างถึง ฌัฐพล โดบารมีกุล, 2555: 17) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการตีค่างาน ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการ เป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์กร ผู้ที่ถูกตอกย้ำ ให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์กร

Hall et al. (1972 อ้างถึงใน วิญญู คนกล้า, 2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง เป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลจะมี บุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร

Institute for Employment Studies หรือ IES (2007 อ้างถึงพิณทิพย์ วิจิตรธรรมา, 2556: 27) ให้ความหมายของ Engagement ว่า เป็นทัศนคติเชิงบวกของพนักงานต่อองค์กรและ ต่อคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มี Engage จะตระหนักต่อบริบทของธุรกิจและทำงานกับเพื่อน ร่วมงาน เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรต้องทำการพัฒนาและให้ การอบรมเพื่อสร้าง Engagement

เพียงพิศ รัชชทอง (2554) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติ ในทางบวกเสมอ โดยเกิดจากความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ให้ความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละ และยอมรับ เป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีส่วนร่วมและให้ความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

ฌัฐพล โดบารมีกุล (2555) ได้สรุปว่า ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคล เต็มใจที่จะทำในสิ่งต่างๆ ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและผลตอบแทนที่บุคคล ต้องการได้รับเช่นกัน และเชื่อว่าบุคคลต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไปเมื่อความ ต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กร แต่ถ้าหากได้รับประโยชน์หรือ ผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามต้องการ ความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรย่อมต่ำ และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร

จากแนวคิดต่างๆ และความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษา จึงได้สรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อ องค์กร ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุ เป้าหมาย

2.2.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทำงาน ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง เป็นผู้ที่ยินดีที่จะ อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ดีที่สุด การที่จะเกิดความผูกพัน ต่อองค์กรก็ต่อเมื่ออุดมการณ์ของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิก เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและยอมเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

การศึกษาในเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” มีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ แนวทางในการศึกษาไว้มากมายและผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากหนังสือและบทความ ในเรื่อง พฤติกรรม องค์กร (Organization Behavior) กล่าวว่า “ในองค์กร ทัศนคติมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน” (ทองฟู ศิริวงศ์, 2555: 75) ดังนั้น ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ตามทัศนะของผู้ศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร ไว้ดังนี้

Sheldon (1971, 143 อ้างถึงใน จุฑามาศ วิเวโก 2555: 10) กล่าวว่า ความผูกพัน ขององค์กร ประกอบด้วย แนวคิดด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในองค์ประกอบ คือ

- 1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

องค์ประกอบ 3 ประการ บอกลถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงาน และความตั้งใจในการทำงานในองค์กร

สเตียร์ (1997: 122-123 อ้างถึงใน พรรณพจน์ ไตรรัตน์กุล, 2554: 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

- 1) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง
- 2) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุตามที่บุคคลเชื่อถือ

3) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น และมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Angel & Perry (1981, 1-4 อ้างถึงใน จุฑามาศ วิเวกโก, 2555: 12) กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ดังนี้

1) ปัญหาการลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันขององค์กรของสมาชิก

2) ปัญหาการขาดงาน พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจอยากทำงานมากกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

3) ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงได้พัฒนาวิธีการที่จะสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดด้านทัศนคติ หลายองค์การได้ให้ความสำคัญกับทัศนคติของพนักงานเพื่อสะท้อนความรู้สึกว่าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน การมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

เมาว์เดย์และคณะ (Mowday et al., 1982: 17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมองค์กรเป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย

2) ความเต็มใจทุ่มเทอุทิศกำลังกาย กำลังใจ ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน ฉัตรฟ้า ฤทธิมหา, 2554: 17) ได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เป็นต้น

2) ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าของตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีแต่ก็จะทุ่มเททำงานเพื่อเพิ่มรางวัลและคุณภาพที่ดี ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1) ความอิสระในงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

2.2) ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการทักษะ ความรู้ อุปกรณ์ วิทยาการและแนวทางปฏิบัติงานหลายๆ ด้าน

2.3) ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง การเข้าใจขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้ ตั้งแต่เริ่มต้นและสิ้นสุดลงของงาน

2.4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อนร่วมงาน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2.5) ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรม ความรู้สึก หรือการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อเนื่องจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานชิ้นนั้นได้รับทราบ นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หาทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง และวางแผนการปฏิบัติงานต่อไป

2.6) ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สำคัญในองค์กรและได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญจากการปฏิบัติงาน

3) ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Characteristic) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กร ว่าได้รับการยกย่อง การยอมรับ การให้ความสำคัญ การประเมิน โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3.2) ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงเชื่อถือได้ เป็นที่รู้จักมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น

3.3) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเกิดความชำนาญเกี่ยวกับการทำงาน

3.4) ทักษะคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มของความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผู้ร่วมงานและองค์กร

2.2.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

แนวคิดของ ISR

ISR (2004 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554: 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อตั้งในปี 1974 ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน ได้ทำการสำรวจกลุ่มพนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ หลายอุตสาหกรรม การศึกษาใช้ระยะเวลา 3 ปี เสร็จสิ้นในปี 2002 ผลการศึกษา พบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงานและผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาได้มีการจัดทำ 3-D Model of Engagement ซึ่งเป็นการนิยามถึง ความผูกพันของพนักงานมี 3 มิติ ได้แก่

- 1) ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต้ององค์กร
- 2) ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต้ององค์กร
- 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร มี 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงานและความต้องการอยู่กับองค์กร

ISR ได้อธิบายว่าในแต่ละองค์การมีมิติของความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์กร การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ISR ได้นำเสนอ ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

- (1) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโต การพัฒนาตนเองของพนักงาน
- (2) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม จริยธรรมของผู้ที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติต่อพนักงาน
- (3) การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการตัดสินใจ
- (4) ภาพลักษณ์ขององค์กร (Image) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากสาธารณชนภายนอกที่มององค์กร

แนวคิดของ Dr. ED Gubman

Dr. ED Gubman (อ้างถึงใน เบญญาภา สุวรรณทอง, 2557: 37) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ค่านิยมและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งการที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น ต้องมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับขั้นดังนี้

1) คุณค่าและการมีความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) เป็นปัจจัยพื้นฐานทำให้พนักงานเกิดความผูกพันขึ้นกับองค์กร องค์กรและพนักงานให้คุณค่าหรือค่านิยมที่สอดคล้องกัน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร ตลอดจนต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีชัดเจน มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือในการทำงานอีกด้วย

2) โปรแกรม (Program) การที่องค์กรมีโครงการมากมายที่จัดไว้ให้พนักงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการที่มีต่างๆ คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานแล้ว จะทำให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

3) ความสัมพันธ์ (Relationships) ความสัมพันธ์ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนมีผลต่อความรู้สึกและความผูกพันของคนทั้งสิ้น

แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2004 อ้างถึงใน รักษ์รัศมิ วุฒิมานพ , 2555 :25) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ตามแนวคิดประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) บุคคล (People) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการและเพื่อนร่วมงาน
- 2) งาน/คุณค่า (Work/Values) ประกอบด้วย แรงจูงใจภายในทรัพยากรในการทำงาน และความเป็นสมาชิกในองค์กร
- 3) โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 4) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ
- 5) กระบวนการวิธีการ (Procedures) ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติของบุคคลและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน
- 6) รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนผลประโยชน์อื่น ๆ และการให้ความสำคัญ

2.3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน

กานต์ศิริ เอื้อมมงคล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพญาไท ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพญาไท โลก จำนวน 166 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพญาไท โลก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานไม่เกิน 5 ปี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริการลูกค้ามากที่สุด และมีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ ภาพรวมความสุขและระดับของศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานให้ถึงได้อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับเห็นด้วย

มนฤดี บุญอำนวย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท พระราม 3 สอนดีคาร์ส จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท พระราม 3 สอนดีคาร์ส จำกัด จำนวน 278 คน ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทพระราม 3 สอนดีคาร์ส จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับด้านผู้นำอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนารัตน์ วิริยา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ดัชนีความสุขของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ ทั้งหมด 22 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 200 ราย ผลการศึกษาตัวชี้วัดความสุขของกลุ่มตัวอย่างรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานมีระดับความสุขมาก ส่วนด้านการเพิ่มผลประกอบการให้ธนาคาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย มีระดับความสุขปานกลาง และการมีเงินออม การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความสุขน้อย ผลการศึกษาระดับความสุขโดยรวม 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการ

และด้านสุขภาพอนามัยของกลุ่มตัวอย่าง มีความสุขในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยความสุขรวม 3.02 และมีความสุขในแต่ละด้านในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 3.36 ด้านสวัสดิการ คะแนนเฉลี่ย 3.13 ด้านเศรษฐกิจ คะแนนเฉลี่ย 2.87 และด้านสุขภาพอนามัย คะแนนเฉลี่ย 2.70 ตามลำดับ ส่วนผลการทำสอบแบบไคสแควร์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวชี้วัดที่มีผลต่อดัชนีความสุข พบว่า การหาความสัมพันธ์แบบไคสแควร์ระหว่างอายุกับตัวชี้วัดด้านการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระดับตำแหน่งงานกับตัวชี้วัดด้านการทำงานและด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ฉฐมน ชุติสูตร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน โรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี จำนวน 230 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี มีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความสุขในด้านการมีความสุขของครอบครัวในระดับปานกลาง และพนักงานมีความสุข ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงิน ด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสุขในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านมีคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น ด้านการมีความสุขของครอบครัว ด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น ด้านการมีความสุขของครอบครัว ด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม และการใช้จ่ายเงินเป็น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีความสุขของครอบครัวและด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่สังกัดการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมีสุขภาพดี การผ่อนคลาย การมีคุณธรรม การใช้จ่ายเงินเป็น การมีความสุขของสังคมและองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ และด้านการมีความสุขของครอบครัวแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปวีตรา ไหว้พรหม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของบุคลากร กรณีศึกษา องค์กรเภสัชกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์กรเภสัชกรรม จำนวน 338 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต ของกลุ่มตัวอย่าง

มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับสูง คือ ด้านจิตวิญญาณดีและด้านครอบครัวดี ส่วนในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพเงินดี และด้านการงานดี ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของบุคลากรในภาพรวม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชญาณิช พิชัยจุมพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 จำนวน 260 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 ด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุในการทำงานจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกัน จะมีความสุขไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 ส่วนใหญ่มีระดับความสุขเท่ากับคนทั่วไป ส่วนความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุข พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อภิชาติ นิลภักย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่สำนักงานเขตบางพลัด จำนวน 11 โรงเรียน แบ่งเป็นครูชาย 22 คน และเป็นครูหญิง 114 คน รวมทั้งสิ้น 136 คน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่สำนักงานเขตบางพลัดอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทัศนคติของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เน้นเรื่องการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วมและหาแนวร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและให้คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู มีความเป็นกลาง ช่วยประสานให้เกิดความร่วมมือ เน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

ปริญญา ปัญญาวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 144 นาย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น และปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ และปัจจัยด้านผลงาน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ส่วนปัจจัยด้านความมั่นใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขมีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยปัจจัยด้านความผูกพันต่องานมีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ และด้านผลงาน

2.3.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

รัตนา จำลองศิลป์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 140 คน ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งของพนักงานต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนั้นยัง พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตยธีรฯ อุษสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเบตง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา จำนวน 154 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเบตง ในด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร และความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน

ระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ในทุกๆ ด้าน

ณัทพล โดบารมีกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 จำนวน 217 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม

วชิรญา บัวเกสร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ในจังหวัดจันทบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ ในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ ในจังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานธนาคารที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพียงพิศ รัชชทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิเกาทั้งหมด 152 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่าง 3) ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร รองลงมา คือ โอกาสและความก้าวหน้าในงานและความท้าทายของงาน โดยตัวแปรทั้งสามมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.1 4) แนวทางเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดความปรองดองขึ้นภายในหน่วยงานและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความภูมิใจ เชื่อมมั่นในเป้าหมาย และความสมัครสมานสามัคคี อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ประภาพรรณ พิชะ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 278 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีระดับปานกลาง โดยที่มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ การได้รับการพัฒนาการศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ การเป็นศิษย์เก่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศศิชา ขาวลำเลิศ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบล ฟู้ดส์ จำกัด ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่ทำงานประจำในโรงงาน จำนวน 170 ราย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านองค์กร ด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นมีผลต่อความผูกพันในระดับเฉยๆ ด้านองค์กรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรก คือ บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี รองลงมา บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน ด้านงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรก คือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร รองลงมา คือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา บริษัทฯ มีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่วนด้านภาวะผู้นำมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ รองลงมา หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

เนติพร ศรีพิชญากา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารธนชาต จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ใน

การศึกษา คือ พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 90 คน เป็นพนักงานธนาคารธนชาติเดิม จำนวน 45 คน และพนักงานธนาคารนครหลวงไทยเดิม จำนวน 45 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่มีความรู้สึก ซึ่งด้านความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารในภาพรวมมีระดับความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรด้านงานตามลำดับ และผลการศึกษาของพนักงานธนาคารธนชาติ และพนักงานธนาคารนครหลวงไทย มีผลเล็กน้อยต่อระดับความผูกพัน ซึ่งได้ตอบแบบสอบถามไปแนวทางเดียวกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีความรู้สึก

เบญญาภา สุวรรณทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลความผูกพันของพนักงานในภาคธุรกิจบริการที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 2 กลุ่ม คือ พนักงานสถานประกอบการสปา จำนวน 210 คน และลูกค้าที่มาใช้บริการสถานประกอบการสปา จำนวน 420 คน เก็บกลุ่มตัวอย่าง 42 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 630 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความผูกพันของพนักงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2) ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ด้านความต้องการในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปมีอิทธิพลต่อปัจจัยความภักดีของลูกค้าทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านพฤติกรรมการบอกต่อ 2) ด้านความตั้งใจจะซื้อ 3) ด้านความอ่อนไหวต่อปัจจัยราคา และ 4) ด้านพฤติกรรมการร้องเรียน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงานกับความผูกพัน

พรรณพนัช ไตรรัตน์นุกูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไอ. โอ.เทคนิค จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ไอ. โอ.เทคนิค จำกัด จำนวน 120 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ไอ. โอ.เทคนิค จำกัด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากและพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไอ. โอ.เทคนิค จำกัด ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วัลภาภรณ์ มูลละ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมยุทธศึกษา ทหารอากาศ กองทัพอากาศ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ จำนวน 866 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 269 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศในภาพรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศในภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

โดยข้อตั้งใจจะใช้ความสามารถเพื่อทำงานให้องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลารับราชการ และระดับชั้นยศ มีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญฉัญญ์ คุรุหาใจกล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งออกกล้วยไม้ไทยไปยังต่างประเทศ ทั้งยุโรปและเอเชีย ประจำปี 2555-2556 จำนวน 210 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และ 0.69 ตามลำดับ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ระดับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.29 แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป และความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.14 เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.20 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

พิณทิพย์ วิจิตรธนสาร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน โรงแรมปทุมวัน ปริ๊นเซส ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมปทุมวัน ปริ๊นเซส จำนวน 255 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแรมปทุมวัน ปริ๊นเซส มีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน

และความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาผลการศึกษารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัว ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลายดี มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านใช้เงินเป็น และ ไม่มีความสัมพันธ์กัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านมีสุขภาพดี

The Gallup Organization (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในการทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ 1) พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ 3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน จากพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยังมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น