วิเคราะห์ทฤษฎีสามองค์ประกอบ : ความเหมาะสมในการวัดความผูกพันต่อองค์กร

ANALYZING THE THREE-COMPONENT THEORY : APPROPRIATENESS IN MEASURING ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ฐณัฏฐ์ อัฑฒ์ทิวัตถ์ธนา
Thant Atthiwatthana
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Faculty of Business Administration, Rajapruk University
Email: aump.thanat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทฤษฎีสามองค์ประกอบของ Meyer and Allen เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ทฤษฎีนี้ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในมิติที่หลากหลายและเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน บทความนี้นำเสนอ 1) แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีสามองค์ประกอบ 2) การพัฒนาเครื่องมือวัด เช่น Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) 3) การประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ 4) ข้อดีและข้อจำกัดของทฤษฎี และ 5) แนวโน้มการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการวัดและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร องค์ความรู้จากบทความนี้จะช่วยให้นักวิจัย นักวิชาการ และผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปใช้ในการออกแบบกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้สามารถช่วยในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่ม เช่น การสร้างโอกาสในการเติบโตทางอาชีพสำหรับพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูง หรือการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อรักษาพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลงานที่สอดคล้องกับระดับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

คำสำคัญ : ทฤษฎีสามองค์ประกอบ , ความผูกพันต่อองค์กร , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พฤติกรรมองค์การ , แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

*Received December 17, 2025; Revised March 23 , 2025; Accepted March 23, 2025

Abstract

This academic article aims to study the three-component theory of Meyer and Allen, which is a widely recognized framework in organizational commitment research. It is divided into three dimensions: Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment. This theory helps to understand employee behavior in various aspects and serves as an essential tool in human resource management, especially in developing strategies to improve work efficiency and reduce employee turnover. This article presents 1) the fundamental concepts of the three-component theory, 2) the development of measurement tools, such as the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), 3) its application in various contexts, 4) the advantages and limitations of the theory, and 5) future research trends related to measuring and developing organizational commitment. The knowledge presented in this article will help researchers, scholars, and organizational leaders design strategies to strengthen the relationship between employees and organizations. Specifically, applying this theory can aid in designing human resource development programs that align with the needs of different employee groups, such as creating career growth opportunities for employees with high affective commitment or improving benefits to retain employees with high continuance commitment. Moreover, it can be used to develop performance evaluation systems that are consistent with employees' commitment levels, which will help reduce turnover rates and improve long-term work performance.

Keywords: Three-Component Model , Organizational Commitment, Human Resource Management , Organizational Behavior, Organizational Commitment Questionnaire

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความยั่งยืนขององค์กรในปัจจุบัน การสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรมีส่วนช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยหลากหลายสาขา อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะในบริบทข้ามวัฒนธรรมและองค์กรประเภทต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความผูกพันในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ เช่น เจเนอเรชั่นซี ซึ่งมีค่านิยมและความคาดหวังที่แตกต่างจากรุ่นก่อนหน้า

ทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model) ของ Meyer and Allen (1991) เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ทฤษฎีนี้ได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบท แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการช่วยองค์กรเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรและพัฒนากลยุทธ์เพื่อสร้างความผูกพันที่เหมาะสม

ISSN 3057-076X (Online)

ในบริบทของประเทศไทย การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากประเทศกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว งานวิจัยของ Sanditi, K. (2020) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่ Lertwuttiwongsa, M. (2021) ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลโดยตรงต่อความภักดีของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นในการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ โดยเฉพาะเจเนอเรชั่นซี ซึ่งกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานไทยมากขึ้น

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1) สำรวจและนำเสนอแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีสามองค์ประกอบ 2) อภิปรายถึงการพัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) 3) วิเคราะห์การประยุกต์ใช้ทฤษฎีในบริบทต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ 4) นำเสนอข้อดีและข้อจำกัดของทฤษฎี และ 5) เสนอแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการวัดและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

องค์ความรู้จากบทความนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และผู้บริหารองค์กรในการออกแบบกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว

เนื้อหา

ทฤษฎีสามองค์ประกอบ

ทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model) ของ Meyer and Allen (1991) เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

ความผูกพันด้านความรู้สึกสะท้อนถึงความรู้สึกเชิงบวกและความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงอาจกล่าวว่า "ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้" ความผูกพันด้านการคงอยู่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่กับองค์กรเนื่องจากต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นหากลาออก เช่น พนักงานอาจคิดว่า "ฉันไม่สามารถลาออกได้เพราะจะสูญเสียผลประโยชน์ที่สะสมมานาน" ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานสะท้อนถึงหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ต้องอยู่กับองค์กร ดังเช่นพนักงานที่กล่าวว่า "ฉันรู้สึกว่ามีหน้าที่ต้องอยู่กับองค์กรนี้เพราะองค์กรได้ให้โอกาสที่ดีกับฉัน"

ในบริบทประเทศไทย งานวิจัยของ Pureepitipat, S. (2020) พบว่าความสุขในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย Lertwuttiwongsa, M. (2021) ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน นอกจากนี้ การสร้างความผูกพันในกลุ่มเจเนอเรชั่นซี ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ ยังเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในบริบทไทย โดย Nontakaew Ferry, K. (2019) พบว่าเจเนอเรชั่นซีให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกมากกว่าด้านอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีสามองค์ประกอบมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ความยากในการแยกแยะระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากทั้งสองด้านอาจมีความซ้อนทับกันในบางกรณี นอกจากนี้ ความเชื่อมโยงระหว่างแต่ละมิติอาจแตกต่างกันไปตามบริบทวัฒนธรรมและประเภทขององค์กร

โดยสรุป ทฤษฎีสามองค์ประกอบช่วยให้องค์กรเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในมิติที่หลากหลาย และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน แม้จะมีข้อจำกัดบางประการ แต่ทฤษฎีนี้ยังคงเป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่หลากหลาย รวมถึงในประเทศไทย

การพัฒนาเครื่องมือวัด เช่น Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

เป็นเครื่องมือวัดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาโดย Meyer and Allen (1991) เพื่อวัดความผูกพันในทั้งสามมิติ OCQ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วน ตามองค์ประกอบของความผูกพัน โดยแต่ละส่วนมี 8 ข้อคำถาม คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 7 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ตัวอย่างคำถามเช่น "ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้" (ความผูกพันด้านความรู้สึก) "ฉันคิดว่าจะเสียผลประโยชน์มากหากลาออกจากองค์กรนี้" (ความผูกพันด้านการคงอยู่) และ "ฉันรู้สึกว่ามีหน้าที่ต้องอยู่กับองค์กรนี้" (ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน)

OCQ ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทข้ามวัฒนธรรม เช่น การศึกษาของ Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) ที่ปรับปรุงแบบสอบถามนี้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในประเทศมาเลเซีย โดยแปลเป็นภาษามาเลย์และปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น สำหรับประเทศไทย งานวิจัยของ Samart, T. (2021) และ Donthong, S. (2022) ใช้เครื่องมือ OCQ ฉบับภาษาไทยที่ผ่านการแปลและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าเครื่องมือดังกล่าวสามารถสะท้อนข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ

ทฤษฎีสามองค์ประกอบได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบททั่วโลก โดยเฉพาะในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรข้ามวัฒนธรรม

Lee et al. (2001) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสามองค์ประกอบในบริบทของเกาหลีใต้ ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นลำดับชั้นและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันทั้งสามมิติส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีบทบาทสำคัญมากกว่าในวัฒนธรรมตะวันตก สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรในสังคมเกาหลี อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ในบริบทเกาหลีใต้มีความท้าทายในการแยกแยะระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากทั้งสองด้านมีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดในวัฒนธรรมเกาหลี

ในประเทศไทย งานวิจัยของ Pureepitipat, S. (2020) ได้นำทฤษฎีสามองค์ประกอบมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน แต่มีความสัมพันธ์น้อยกับความผูกพันด้านการคงอยู่ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านอารมณ์และความรู้สึกในบริบทวัฒนธรรมไทย อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ทฤษฎีในบริบทไทยยังมีข้อจำกัดในการวัดความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ซับซ้อน

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสามองค์ประกอบในกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะเจเนอเรชั่นซี ยังคงมีช่องว่างในการศึกษา Nontakaew Ferry, K. (2019) พบว่าเจเนอเรชั่นซีมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากรุ่นก่อนหน้า เช่น การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความต้องการความยืดหยุ่น และการเติบโตในอาชีพอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างไป โดยเฉพาะในมิติของความผูกพันด้านการคงอยู่ที่อาจมีน้ำหนักน้อยลง

เมื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ทฤษฎีระหว่างกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่และรุ่นก่อนหน้า พบว่ากลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต้องมีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่อาจต้องเน้นการสร้างความผูกพันด้านความรู้สึกผ่านการให้อิสระในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในขณะที่กลุ่มแรงงานรุ่นก่อนหน้าอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงและผลประโยชน์ระยะยาวมากกว่า

แนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสามองค์ประกอบในแต่ละบริบทอย่างเป็นรูปธรรม ควรคำนึงถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมและลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม เช่น ในบริบทเกาหลีใต้ ควรเน้นการสร้างความผูกพันด้านบรรทัดฐานผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ในขณะที่การสร้างความผูกพันในกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ควรเน้นการออกแบบงานที่ท้าทายและมีความยืดหยุ่น

โดยสรุป การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสามองค์ประกอบในบริบทต่าง ๆ มีความสำคัญในการช่วยให้องค์กรเข้าใจและจัดการกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในแต่ละบริบท

ข้อดีและข้อจำกัดของทฤษฎี

ทฤษฎีสามองค์ประกอบของ Meyer and Allen (1991) มีข้อดีที่สำคัญในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรอย่างครอบคลุม โดยแบ่งความผูกพันเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) การแบ่งมิติดังกล่าวช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้ยังมีความยืดหยุ่นสามารถปรับใช้ได้ในหลากหลายบริบทและวัฒนธรรม ดังเห็นได้จากการศึกษาในเกาหลีใต้โดย Lee et al. (2001)

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีสามองค์ประกอบก็มีข้อจำกัดที่สำคัญ โดยเฉพาะความยากในการแยกแยะองค์ประกอบระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน ซึ่งอาจมีความซ้อนทับกัน ส่งผลให้การวิจัยอาจเกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดและวิเคราะห์ผล นอกจากนี้ ยังมีความท้าทายในการพัฒนาเครื่องมือวัดที่แม่นยำสำหรับแต่ละมิติ โดยเฉพาะในบริบทข้ามวัฒนธรรม และทฤษฎีอาจละเลยปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน เช่น สภาพเศรษฐกิจหรือวัฒนธรรมท้องถิ่น

ผลกระทบของข้อดีและข้อจำกัดนี้ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีทั้งด้านบวกและลบ ในแง่บวกทฤษฎีนี้ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถออกแบบโปรแกรมพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของพนักงานในแต่ละมิติของความผูกพัน แต่ในทางกลับกัน อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดหากไม่สามารถแยกแยะองค์ประกอบได้อย่างชัดเจน

เพื่อลดข้อจำกัดของทฤษฎี แนวทางการปรับปรุงที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีความแม่นยำมากขึ้นโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง การบูรณาการทฤษฎีนี้กับแนวคิดอื่นๆ เพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยภายนอกองค์กร และการปรับปรุงคำถามในแบบสอบถามให้สามารถแยกแยะระหว่างความผูกพันด้าน

ความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น การตระหนักถึงทั้งข้อดีและข้อจำกัดของทฤษฎีสามองค์ประกอบจะช่วยให้องค์กรสามารถนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งระมัดระวังในประเด็นที่อาจเกิดความคลาดเคลื่อน

แนวโน้มการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการวัดและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

แนวโน้มการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการวัดและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรควรมุ่งเน้นการปรับปรุงเครื่องมือวัดให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ และการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อแต่ละมิติของความผูกพัน โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเชื่อมโยงทฤษฎีสามองค์ประกอบของ Meyer and Allen (1991) กับ the attitude–behavior model ของ Eagly and Chaiken (1993) อาจช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมในบริบทของความผูกพันต่อองค์กรได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการอธิบายว่าทำไมความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) จึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าองค์ประกอบอื่น การวิจัยในอนาคตอาจศึกษาว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมในบริบทของความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

ตัวอย่างงานวิจัยที่แสดงถึงความสำคัญของการปรับปรุงเครื่องมือในบริบทข้ามวัฒนธรรม คือการศึกษาของ Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) ที่ปรับปรุง Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ให้เหมาะสมกับบริบทของมาเลเซีย โดยพบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างจากผลการศึกษาในวัฒนธรรมตะวันตก

นอกจากนี้ การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาเครื่องมือวัดสำหรับกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะ Generation Y และ Z ซึ่งมีค่านิยมและความคาดหวังที่แตกต่างจากรุ่นก่อนหน้า ดังที่พบในงานวิจัยของ Donthong, S. (2022) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ในประเทศไทย การพัฒนาเครื่องมือที่สามารถสะท้อนปัจจัยเฉพาะของกลุ่มนี้ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีสามองค์ประกอบ

ทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model) ของ Meyer and Allen (1991) เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment), ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment), และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) แนวคิดนี้มุ่งเน้นการอธิบายพฤติกรรมของพนักงานในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการอยู่หรือออกจากองค์กร

ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) มิติแรกของทฤษฎีนี้คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกเชิงบวกและความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันในมิตินี้จะรู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร Meyer and Allen (1991) งานวิจัยในประเทศไทย เช่น Sanditi, K. (2020) พบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) มิติที่สองคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่กับองค์กรเนื่องจากต้นทุนหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากลาออก เช่น

การสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจหรือผลประโยชน์จากองค์กร Fu et al., (2009) ชี้ให้เห็นว่ามิตินี้มีบทบาทสำคัญในบริบทที่พนักงานต้องเผชิญกับข้อจำกัดทางเศรษฐกิจหรือโอกาสที่จำกัดในตลาดแรงงาน ในประเทศไทย Lertwuttiwongsa, M. (2021) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานเอกชน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) มิติสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสะท้อนถึงหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ต้องอยู่กับองค์กร พนักงานในมิตินี้มักรู้สึกว่าการลาออกจะเป็นการละเมิดจริยธรรมส่วนบุคคลหรือบรรทัดฐานทางสังคม Meyer and Allen (1991) และ Khalip, N. (2016) ระบุว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีบทบาทสำคัญในบริบทองค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นคุณค่าและจริยธรรม ในประเทศไทย งานวิจัยของ Samart, T. (2021) ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความรับผิดชอบและหน้าที่ต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในฐานะผู้เขียน จากการศึกษาทฤษฎีสามองค์ประกอบ พบว่าทฤษฎีนี้สามารถอธิบายความหลากหลายของพฤติกรรมพนักงานได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะในบริบทที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กร อย่างไรก็ตาม ความซ้อนทับระหว่าง Affective Commitment และ Normative Commitment อาจเป็นข้อจำกัดสำคัญในการแยกแยะผลกระทบของแต่ละมิติได้อย่างชัดเจน Jaros, S. (2007) ดังนั้นสรุปได้ว่า แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีสามองค์ประกอบช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการอยู่หรือออกจากองค์กรได้อย่างครอบคลุม ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้ในบริบทประเทศไทย เช่น งานวิจัยของ Sanditi, K. (2020) และ Lertwuttiwongsa, M. (2021) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของทฤษฎีในการช่วยให้องค์กรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น

การพัฒนาเครื่องมือวัด เช่น Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกพัฒนาโดย Meyer and Allen (1991) เพื่อใช้ประเมินความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสามมิติ ได้แก่ Affective Commitment, Continuance Commitment และ Normative Commitment เครื่องมือนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงวิชาการและการปฏิบัติ เนื่องจากสามารถสะท้อนความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างพนักงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ Jaros, S. (2007) OCQ ถูกออกแบบให้มีคำถามที่ครอบคลุมทั้งสามมิติของความผูกพัน โดยเน้นการวัดความรู้สึก ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจของพนักงานเกี่ยวกับการอยู่ในองค์กร

OCQ ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทข้ามวัฒนธรรม เช่น งานวิจัยของ Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) ที่ปรับปรุงแบบสอบถามนี้เพื่อใช้ในกลุ่มตัวอย่างในประเทศมาเลเซีย โดยเน้นการแปลและปรับคำถามให้เหมาะสมกับภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า OCQ มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูงในการวัดความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของมาเลเซีย ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีของการนำเครื่องมือมาตรฐานไปปรับใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน

ในประเทศไทย งานวิจัยหลายชิ้นได้นำ OCQ มาใช้เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เช่น Samart, T. (2021) ที่ใช้ OCQ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยพบว่าความผูกพันทั้งสามมิติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ Donthong, S. (2022) ยังได้นำ OCQ มาใช้ในการศึกษากลุ่มพนักงาน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าเครื่องมือนี้สามารถสะท้อนข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายคนเห็นพ้องว่า OCQ เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวัดความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะว่าการนำไปใช้ในบริบทต่างๆ ควรคำนึงถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมและภาษาเพื่อเพิ่มความแม่นยำ Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) ผู้เขียนเห็นว่า OCQ เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทย แต่ควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มแรงงาน เช่น พนักงานรุ่นใหม่หรือกลุ่มแรงงานในธุรกิจเฉพาะทาง

ดังนั้นสรุปได้ว่า OCQ เป็นเครื่องมือมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในการวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำ OCQ มาใช้ในประเทศไทย เช่น งานวิจัยของ Samart, T. (2021) และ Donthong, S. (2022) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของเครื่องมือนี้ในการสะท้อนข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะยังคงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของเครื่องมือดังกล่าว

การประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ

การประยุกต์ใช้ในบริบทข้ามวัฒนธรรม ทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model) ได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบททั่วโลก โดยเฉพาะในบริบทข้ามวัฒนธรรม เช่น การศึกษาในเกาหลีใต้โดย Lee et al. (2001) ซึ่งพบว่าความผูกพันทั้งสามมิติ ได้แก่ Affective Commitment, Continuance Commitment และ Normative Commitment ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในลักษณะที่แตกต่างกันตามวัฒนธรรมองค์กรและสังคม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความผูกพันด้านความรู้สึกมีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีบทบาทสำคัญในองค์กรที่มีลักษณะอนุรักษ์นิยม ในบริบทของมาเลเซีย Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) ได้นำทฤษฎีนี้ไปปรับใช้ในการศึกษาความผูกพันของบรรณารักษ์ในมหาวิทยาลัย โดยพบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจอยู่กับองค์กรอย่างชัดเจน งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของทฤษฎีสามองค์ประกอบในการช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในบริบทที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรม

ในประเทศไทย ทฤษฎีสามองค์ประกอบได้รับการนำไปใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในหลายกลุ่มตัวอย่าง เช่น งานวิจัยของ Pureepitipat, S. (2020) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยพบว่าความสุขในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและลดอัตราการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Samart, T. (2021) ยังแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง โดยเฉพาะในมิติของความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่สะท้อนถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

สำหรับกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ เช่น เจเนอเรชั่นซี งานวิจัยของ Nontakaew Ferry, K. (2019) พบว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนี้ต้องอาศัยกลยุทธ์ที่แตกต่างจากรุ่นก่อนหน้า เนื่องจากเจเนอเรชั่นซีให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือหน้าที่ทางสังคม อย่างไรก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานรุ่นใหม่นี้ยังมีช่องว่างที่ต้องการการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้อย่างครอบคลุม

ผู้เขียนเห็นว่าทฤษฎีสามองค์ประกอบมีศักยภาพสูงในการปรับใช้กับบริบทที่หลากหลาย ทั้งข้ามวัฒนธรรมและกลุ่มแรงงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมส่วนบุคคล และแรงจูงใจเฉพาะตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความ

ผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ดังนั้นสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสามองค์ประกอบในบริบทต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของทฤษฎีนี้ในการช่วยให้องค์กรเข้าใจและจัดการกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานได้อย่างครอบคลุม งานวิจัยในประเทศไทย เช่น Pureepitipat, S. (2020) และ Nontakaew Ferry, K. (2019) ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจและลดอัตราการลาออก โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ อย่างไรก็ตาม ช่องว่างในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจเฉพาะกลุ่มยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการวิจัยเพิ่มเติม

ข้อดีและข้อจำกัดของทฤษฎี

ทฤษฎีสามองค์ประกอบของ Meyer and Allen (1991) เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยนำเสนอมุมมองว่าความผูกพันประกอบด้วยสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ทฤษฎีนี้ช่วยให้เข้าใจความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง ทั้งยังเชื่อมโยงแนวคิดจากงานวิจัยก่อนหน้าเข้าด้วยกัน ส่งผลให้นักวิจัยและนักปฏิบัติสามารถเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและผลลัพธ์ที่ตามมาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทฤษฎีสามองค์ประกอบมีข้อดีหลายประการที่ทำให้ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ดังนี้ความครอบคลุมในการอธิบายมิติของความผูกพัน ทฤษฎีนี้นำเสนอมุมมองที่ครอบคลุมโดยแบ่งความผูกพันเป็น 3 มิติ ได้แก่ ด้านความรู้สึก (Affective) ด้านการคงอยู่ (Continuance) และด้านบรรทัดฐาน (Normative) ทำให้สามารถเข้าใจความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน

1. ความสามารถในการทำนายผลลัพธ์องค์กร แต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีสามารถทำนายผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์กรได้แตกต่างกัน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน อัตราการลาออก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. คุณสมบัติทางจิตมิติที่ดีของเครื่องมือวัด เครื่องมือวัดที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้ในหลายการศึกษา ทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้
3. การประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีนี้ช่วยให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถออกแบบนโยบายและแนวปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในแต่ละมิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความยืดหยุ่นในการประยุกต์ใช้ข้ามวัฒนธรรม ทฤษฎีนี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าสามารถนำไปใช้ได้ในวัฒนธรรมที่หลากหลาย แม้จะมีความแตกต่างในการแสดงออกของแต่ละองค์ประกอบก็ตาม

แม้ว่าทฤษฎีสามองค์ประกอบจะมีข้อดีหลายประการ แต่การทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ได้เผยให้เห็นข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณาเมื่อนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร ข้อจำกัดเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงของการวัด แต่ยังมีผลต่อการตีความและการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ การตระหนักถึงข้อจำกัดเหล่านี้จะช่วยให้นักวิจัยและนักปฏิบัติสามารถใช้ทฤษฎีนี้ได้อย่างเหมาะสมและมีวิจารณญาณมากขึ้น ข้อจำกัดของทฤษฎีสามองค์ประกอบมีดังนี้

1. ความซ้ำซ้อนระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์สูงระหว่างสององค์ประกอบนี้ ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับความแตกต่างทางทฤษฎีของทั้งสองมิติ บางการศึกษาพบว่าข้อคำถามของทั้งสองด้านมักจะโหลดเข้าด้วยกันในการวิเคราะห์องค์ประกอบ
2. ปัญหาด้านการวัดความผูกพันด้านการคงอยู่ มาตรวัดความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) มักมีปัญหาด้านความเที่ยงตรงเชิงเหมือน และมีประเด็นเกี่ยวกับมิติย่อยของความผูกพันด้านนี้ ได้แก่ การรับรู้ถึงความเสียสละ (perceived sacrifice) และการขาดทางเลือก (lack of alternatives) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นในทิศทางตรงข้ามกัน
3. ความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ ความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่ได้สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เหมือนกับความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน บางการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดงาน การละเลยหน้าที่ และความตั้งใจลาออก
4. ความไม่แปรเปลี่ยนในการวัด การศึกษาข้ามวัฒนธรรมพบว่าแม้จะสามารถยืนยัน configural invariance และ metric invariance ได้ แต่มักไม่สามารถยืนยัน scalar invariance ซึ่งบ่งชี้ว่าคนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอาจตีความข้อคำถามในแบบวัดแตกต่างกัน
5. ข้อถกเถียงเกี่ยวกับความเป็นองค์ประกอบของความผูกพัน มีข้อโต้แย้งว่าความผูกพันด้านการคงอยู่อาจไม่ควรถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร แต่ควรพิจารณาเป็นแนวคิดที่แยกต่างหาก เช่น ความฝังตัวในองค์กร (organizational entrenchment) เนื่องจากมีลักษณะและความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นที่แตกต่างจากความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ข้อดีของทฤษฎีสามองค์ประกอบคือการครอบคลุมมิติต่าง ๆ ของความผูกพัน ทำให้องค์กรสามารถเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างครอบคลุม อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดสำคัญคือความยากในการแยกแยะองค์ประกอบบางส่วน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง Affective Commitment และ Normative Commitment สำหรับประเทศไทย งานวิจัย เช่น Kasapradit, J. (2020) และ Lertwuttiwongsa, M. (2021) ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างในการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแต่ละมิติ ซึ่งเป็นโอกาสสำคัญสำหรับการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในบริบทที่หลากหลาย

แนวโน้มการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการวัดและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

แนวโน้มสำคัญของการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรคือการพัฒนาเครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ เช่น องค์กรภาครัฐ ธุรกิจสตาร์ทอัพ หรือกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงเครื่องมือ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ให้เหมาะสมกับบริบทข้ามวัฒนธรรมในประเทศมาเลเซีย โดยเน้นการแปลและปรับคำถามให้เหมาะสมกับภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีในการนำแนวทางนี้ไปใช้ในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย งานวิจัยของ Samart, T. (2021) และ Donthong, S. (2022) ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถขยายไปสู่กลุ่มแรงงานเฉพาะ เช่น Generation Y และ Z ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากกลุ่มแรงงานรุ่นก่อนหน้า เช่น การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาเครื่องมือที่สามารถสะท้อนปัจจัยเหล่านี้ได้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความผูกพันที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

อีกหนึ่งแนวโน้มสำคัญคือการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อแต่ละมิติของความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ Lee et al., (2001) ในเกาหลีใต้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมมีบทบาท

สำคัญในการกำหนดลักษณะของความผูกพันในแต่ละมิติ เช่น ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ที่มีบทบาทเด่นในองค์กรที่มีลักษณะอนุรักษ์นิยม ในประเทศไทย งานวิจัยของ Kasapradit, J. (2020) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพัน แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่แยกแยะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้ในแต่ละมิติ

ในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดเป็นอีกหนึ่งแนวโน้มที่สำคัญ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเก็บข้อมูลหรือการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย AI เพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดข้อผิดพลาดในการประเมิน งานวิจัยของ Fu et al., (2009) ชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสามารถช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมมากขึ้น

ผู้เขียนเห็นว่าแนวโน้มการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงเครื่องมือ OCQ ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ โดยเฉพาะในประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะทางวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรที่หลากหลาย นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ เช่น Generation Z เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้อย่างครอบคลุม รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมิน

ดังนั้นสรุปได้ว่า แนวโน้มการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงเครื่องมือ OCQ ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ เช่น กลุ่มแรงงานรุ่นใหม่หรือองค์กรประเภทต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อแต่ละมิติของความผูกพัน งานวิจัยของ Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) และ Lee et al., (2001) เป็นตัวอย่างที่ดีในการนำแนวทางนี้ไปใช้ ผู้เขียนเชื่อว่าแนวทางเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้

บทความนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับ ทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model) ของ Meyer and Allen (1991) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรใน 3 มิติ ได้แก่ Affective Commitment (ความผูกพันด้านความรู้สึก), Continuance Commitment (ความผูกพันด้านการคงอยู่) และ Normative Commitment (ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน) ทฤษฎีนี้ช่วยให้องค์กรเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในมิติต่าง ๆ อย่างครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานของ Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) มีศักยภาพในการวัดความผูกพันในบริบทข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ. ในประเทศไทย งานวิจัยของ Samart, T. (2021) และ Donthong, S. (2022) ชี้ให้เห็นว่า OCQ สามารถสะท้อนข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในกลุ่มแรงงานเฉพาะ เช่น Generation Y และ Z องค์ความรู้นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมถึงธุรกิจสตาร์ทอัพที่ต้องการสร้างความผูกพันกับพนักงานในบริบทเฉพาะ เช่น กลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ หรือองค์กรที่มีลักษณะทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงเครื่องมือ OCQ ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ เช่น การแปลและปรับคำถามให้สอดคล้องกับภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมถึงการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อแต่ละมิติของความผูกพัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และผู้บริหารองค์กร ในการออกแบบกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมถึงช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กรในระยะยาว

ISSN 3057-076X (Online)

จากการศึกษาพบว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวัดความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสามมิติ โดยสามารถสะท้อนข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างครอบคลุม การปรับปรุง OCQ ให้เหมาะสมกับบริบทข้ามวัฒนธรรม เช่น การศึกษาในมาเลเซียโดย Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006) หรือการนำไปใช้ในประเทศไทยโดย Samart, T. (2021) เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของเครื่องมือนี้ นอกจากนี้ ทฤษฎีสามองค์ประกอบยังได้รับการประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ เช่น การศึกษาในเกาหลีใต้โดย Lee et al., (2001) ที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดลักษณะของความผูกพันในแต่ละมิติ ในประเทศไทย งานวิจัยของ Pureepitipat, S. (2020) ยังแสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์

1. สำหรับแวดวงวิชาการ องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวัดใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ เช่น กลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ หรือองค์กรข้ามวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้เดิม

2. สำหรับองค์กรและชุมชน ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการออกแบบกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ลดอัตราการลาออก และเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

3. ข้อเสนอเชิงนโยบาย รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐสามารถใช้ข้อมูลนี้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างศักยภาพแรงงานในระดับชาติ เช่น การสนับสนุนธุรกิจสตาร์ทอัพหรือองค์กรขนาดเล็ก

ตารางสรุปปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแต่ละมิติ

มิติของทฤษฎีสามองค์ประกอบ	ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรง	ปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม	ผลกระทบต่อองค์กร	ข้อควรระวัง
Affective Commitment	- วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม - บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร - การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์ที่ดีในทีม	- นโยบายการพัฒนาบุคลากร - ระบบการให้รางวัล - การสื่อสารภายในองค์กร	- เพิ่มแรงจูงใจ - ลดอัตราการลาออก - เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	อาจซ้อนทับกับ Normative Commitment ในวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์
Continuance Commitment	- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ - โอกาสเติบโตในสายอาชีพ - ความมั่นคงในงาน - ตำแหน่งงานที่ท้าทาย	- สภาพเศรษฐกิจภายนอก - โอกาสในตลาดแรงงาน - การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	- เพิ่มการคงอยู่ของพนักงาน - ลดต้นทุนการสรรหา	อาจไม่ได้สะท้อนความผูกพันที่แท้จริง เป็นเพียงการคำนวณผลได้ผลเสีย

ISSN 3057-076X (Online)

มิติของทฤษฎีสามองค์ประกอบ	ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรง	ปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม	ผลกระทบต่อองค์กร	ข้อควรระวัง
Normative Commitment	- จริยธรรมองค์กร - ความรับผิดชอบต่อสังคม - วัฒนธรรมการตอบแทนบุญคุณ - ค่านิยมองค์กร	- การอบรมด้านจริยธรรม - กิจกรรมเพื่อสังคม - การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	- เสริมสร้างความภักดี - สร้างภาพลักษณ์ที่ดี	อาจซ้อนทับกับ Affective Commitment ในองค์กรที่เน้นวัฒนธรรมและค่านิยม

References

Donthong, S. (2022). *Quality of work life and organizational commitment related to work efficiency and organizational loyalty of Generation Y private company employees in Bangkok.* Srinakharinwirot University. http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2456/1/gs641130118.pdf

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). The psychology of attitudes. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Fu, F. Q., Bolander, W., & Jones, E. (2009). *Managing the drivers of organizational commitment and salesperson effort: An application of Meyer and Allen's three-component model.* Journal of Marketing Theory and Practice, 17(4), 335-350. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679170403

Jaros, S. (2007). *Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues.* ICFAI Journal of Organizational Behavior, 6, 7-25.

Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2006). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. Malaysian Journal of Library and Information Science, 11(1), 89-101.

Kasapradit, J. (2020). *The influence of welfare and organizational culture related to employee engagement of academic supporting in Srinakharinwirot University*. Srinakharinwirot University.

Khalip, N. (2016). *A three-component conceptualization of organizational commitment.* International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(12). https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464

Lee, K., Allen, N., Meyer, J., & Rhee, K. Y. (2001). *The three-component model of organisational commitment: An application to South Korea.* Applied Psychology: An International Review, 50(4), 596-614. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00075

Lertwuttiwongsa, M. (2021). *Organizational commitment and quality of work life related to loyalty of private employees: A case study of a chemical distribution company in Bangkok.* Srinakharinwirot University.

ISSN 3057-076X (Online)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment.* Human Resource Management Review, 1(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Nontakaew Ferry, K. (2019). Building up organizational commitment of Generation Z. Journal of Social Innovation and Lifelong Learning, 13(3), 10-25. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/FEU/article/view/155209/151418

Pureepitipat, S. (2020). *The relationship between happiness at work and organizational commitment of Thailand Post Company Limited employees in Bangkok area.* Srinakharinwirot University.

Samart, T. (2021). *Organizational commitment of municipal personnel in Chonburi Province.* Journal of Political Science and Interdisciplinary Studies, 4(1), 12-28.

Sanditi, K. (2020). *Factors affecting employee engagement: A case study of the Business Stakeholder Engagement department of a company.* Mahidol University.

ISSN 3057-076X (Online)