

ความผูกพันองค์กร (Employee Engagement)

ทฤษฎีสองปัจจัยกับความผูกพันของบุคลากร

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement)

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)

- เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่
1. **ความสำเร็จในการทำงาน** การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมายที่วางไว้
 2. **การได้รับการยอมรับ** การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างหรือได้รับการยกย่องในความสามารถ
 3. **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** โอกาสในการเจริญเติบโตการมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
 4. **ลักษณะของงาน** ความน่าสนใจของงาน ที่ท้าทายในความสามารถในการทำงาน
 5. **ความรับผิดชอบ** การมีโอกาสที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

- เป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่
1. **นโยบายและการบริหารขององค์กร** การจัดการและการบริหารองค์กร
 2. **การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล** ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งกระจายงาน
 3. **ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน** ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน
 4. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
 5. **ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา** การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 6. **ตำแหน่งงาน** อาชีพนั้นๆเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี
 7. **ความมั่นคงในการทำงาน** ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
 8. **ชีวิตส่วนตัว** ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน
 9. **สภาพการทำงาน** สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
 10. **ค่าตอบแทน** ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

แหล่งที่มาข้อมูล: แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ
วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559 วันที่สืบค้น : 15 ม.ค. 2563

แนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Stairs and Galpin, 2011)

1.

โครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม

2.

มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร

3.

มีคุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์กร

4.

กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมและชัดเจน

5.

สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตาม

6.

ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในทุกระดับ โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

7.

มีแผนก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

8.

สร้างความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

9.

การรักษาชื่อเสียงขององค์กร

แหล่งที่มาข้อมูล: แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร
วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 เดือน พ.ค.- ส.ค. 2562
วันที่สืบค้น : 15 ม.ค. 2563

