

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด หลังการควบรวมกิจการ” มีแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์
2. ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการควบรวมกิจการ
5. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์

Maslow (n.d., อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2545, น. 9-10) มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น อันได้แก่ ความต้องการในลำดับขั้นต่อไปนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำสุดที่เกี่ยวกับปัจจัยสี่ อันได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อได้มาแล้วความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจ (Prime Motivator) อีกต่อไป

2. ความมั่นคงปลอดภัย (Safety-security Needs) ประกอบด้วยความต้องการ ความปลอดภัย ปรารถนาที่ได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายถึงความต้องการมีความมั่นคงในงาน และมีบำเหน็จบำนาญ เมื่อความต้องการระดับต่ำสุดส่วนมากได้รับการตอบสนองแล้วคนจะถูกชักจูงให้กระทำเพื่อให้มีการตอบสนองแก่ความต้องการระดับนี้

3. ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (love or Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชื่นชมชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญกับผู้อื่น และเป็นสมาชิกของกลุ่มที่คนอื่น ๆ ยอมรับ

4. ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ (Status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) เป็นส่วนสำคัญของความต้องการความเคารพยกย่อง การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะนำมาซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง ในความสามารถ และรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่ตัวเขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน สุดแล้วแต่ความสามารถและความต้องการของเขา

2. ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ

Frederick Herzberg (n.d., อ้างถึงใน รัชชัย สันติวงษ์, 2531, น. 45-48) ศึกษามูลเหตุในการสร้างพลังจูงใจในการทำงานสองลักษณะและตั้งทฤษฎีว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกันสองประการ คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)

เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดรู้สึกพอใจในการทำงานเกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกฝนปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กร เกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานภาพทางอาชีพ อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เกียรติและศักดิ์ศรี

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

Frederick Herzberg ได้อธิบายว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่ดีพอ หากมีปัจจัยด้านนี้ มากก็จะมีจูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างไร

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรคือ ปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬา หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) นั้น มาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็คือการพัฒนาให้พนักงานได้มีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ทำงานที่เหมาะสม ได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม และเสมอภาคในสังคม

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, น. 26) ระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นโดยมีส่วนประกอบดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การให้คนงานมีอิสระในระดับที่เหมาะสมกับการทำงานจะมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน
2. การยอมรับ รับรู้ว่าคุณค่าของแต่ละคนมีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมทางสังคม ลูกจ้างแต่ละคนมีส่วนร่วมทางสังคมกับองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นในด้านเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กร รับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา อันเป็นผลจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากการทำงาน เช่น การได้ทำงานที่ท้าทายต้องใช้ความสามารถเต็มที่ มีโอกาสได้พัฒนาทักษะในการทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำ
5. การได้รางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน เช่น เงินเดือน การได้เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากองค์ประกอบตามที่ได้กล่าวมาทั้ง 5 ประการแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติในทุกสถานการณ์ที่เท่าเทียมกัน

ติน ปรัชญ์พุทธิ (2530, น. 15) ได้สรุปความหมายในวงแคบของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรมีเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ

ไพโรสรวง แดงสะอาด (2532, น. 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพอใจและจูงใจสำหรับคนงานและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย รวมถึงความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533, น. 3-4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างเทคนิค และ ลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การสร้างสภาวะขององค์การที่กระตุ้น คนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ให้คนสามารถมีอิทธิพล และควบคุมการทำงานของพวกเขาได้และ ให้คนทำงานที่น่าสนใจ และมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองของความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

ชาญชัย อาจิสมาจาร (2536, น. 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติ ทางด้านมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

มิติคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้แบ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 33-35) ดังนี้

1. แนวทางใหม่ ๆ ในการรับมือกับปัญหาพื้นฐานในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals) ปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ปัญหา สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน ตลอดจนการเอา รัดเอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานแล้ว สหภาพแรงงานทุกยุคทุกสมัยต่าง พยายามที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบปัญหาโดยเฉพาะ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และการเลิกจ้าง

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment Work) ลูกจ้างควร ได้รับความเป็นธรรมในทางปฏิบัติจากนายจ้างในด้านการใช้สิทธิตามกฎหมายและเรื่องอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ทั้งที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมทั้งมาตรการที่ ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น ให้เงินเดือนต่ำกว่า บุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) คือ การที่ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่างให้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงใน การทำงาน การให้โอกาสในการแสดงออก และการแสดงความเป็นเจ้าของ ทั้งนี้ เพื่อสร้าง

ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างจะรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ เกิดความภาคภูมิใจมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รัก และทำประโยชน์เพื่อองค์กร

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ผู้ทำรู้สึกตื่นเต้นและสนใจที่จะทำงาน ซึ่งสามารถทำได้หลายประการ เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม การเป็นที่ยอมรับ และความสำเร็จในชีวิต

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน (Work of Life Cycle) ตามปกติมนุษย์เราต้องมีชีวิตการทำงานที่สมดุลและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป แต่เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจส่งผลให้คนต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนและใกล้ชิดกับครอบครัวน้อยลง สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

โดยสรุปแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ประกอบด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสม สามารถสนองตอบความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ได้ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการจ้าง ความพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกิจการ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน และไม่ควรถูกเอารัดเอาเปรียบในชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (n.d., อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540, น. 26-27) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะ

ที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

วิธีการสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530, น. 122-127) ดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศภายในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัด อันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. การออกแบบงานใหม่ เป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่เชื่อว่านำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน
4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง มีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันกำหนดวิเคราะหและแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขาซึ่งพนักงานจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นด้วย

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Gordon (n.d., อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาดี, 2545, น. 31-32) สรุปประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานให้มากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อพนักงาน ประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจุบันมีหลายบริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตมากขึ้น และพบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจ รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงานและการลาออกของพนักงาน ผลผลิตและการบริการที่ได้มีคุณภาพดีขึ้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับการควบรวมกิจการ

สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งการแข่งขันมีความรุนแรง และ คู่แข่งขันของกิจการมีทั้งกิจการขนาดใหญ่ระดับประเทศ และกิจการข้ามชาติ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็วและบางครั้งรุนแรง ทำให้ธุรกิจในประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปรับตัวในด้านต่าง ๆ เพื่อแข่งขันให้ได้ในสภาพแวดล้อมรูปแบบใหม่ การบริหารโครงสร้างของกิจการให้มีมูลค่าสูงที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการขยายตัว การลดขนาด การกระจาย กลุ่มธุรกิจออกไปครอบคลุมกลุ่มธุรกิจใหม่ซึ่งใกล้เคียงหรือแตกต่างกันมาก เป็นกลยุทธ์ซึ่งกิจการหลายกิจการเริ่มให้ความสนใจและนำมาปรับใช้จริง และการควบกิจการก็เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งกิจการในประเทศไทยเลือกใช้หรือกำลังศึกษาเพื่อปรับใช้ภายใต้กลยุทธ์การบริหารโครงสร้าง

สำหรับการควบรวมระหว่าง บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน (บปส.) และบปส. กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด นั้น กระทรวงการคลังได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี โดยให้ (บปส.) โอนขายสินทรัพย์ไปให้ บปส. กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด บริหารจัดการต่อไปและให้ยุบเลิก บปส. โดยการควบรวมครั้งนี้ เป็นการให้ บปส. กรุงเทพพาณิชย์ รับโอนพนักงานของ บปส. ตามความสมัครใจของพนักงานไปปฏิบัติงานด้วย

ความหมายของการควบรวมกิจการ

การควบรวมกิจการ คือ การรวมบริษัท (amalgamation) หรือการร่วมกันของสองบริษัทหรือมากกว่านั้นเป็นบริษัทที่มีอยู่แล้วหรือเกิดเป็นบริษัทใหม่ (สัญญา รัตนวิทย์, 2540, น. 18) การควบรวมกิจการเป็นวิธีการซึ่งบริษัทอาจเพิ่มขนาดหรือขยายเข้าไปในตลาดที่มีอยู่แล้วหรือตลาดใหม่ อาจมีแรงจูงใจต่าง ๆ สำหรับการควบรวมกิจการ เช่นการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อให้ได้อำนาจตลาด เพื่อกระจาย หรือขยายเข้าไปในตลาดภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกันเพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการเงินและการวิจัยเพื่อพัฒนา การควบกิจการ ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การควบรวมกิจการตามแนวนอน (Horizontal Merger) เป็นการควบกิจการหรือครอบงำกิจการ โดยที่บริษัทที่รวมกิจการนั้นอยู่ในธุรกิจเดียวกัน
2. การควบรวมกิจการตามแนวตั้ง (vertical Merger) เป็นการควบรวมกิจการโดยที่บริษัทที่รวมกิจการนั้นไม่ได้อยู่ในธุรกิจเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน

3. การควบกิจการแบบกระจาย (Conglomerate Merger) เป็นการควบกิจการโดยบริษัทที่ร่วมกันนั้นไม่ได้มีธุรกิจที่เกี่ยวข้องกัน การรวมกิจการในลักษณะนี้อาจแบ่งออกเป็นสองประเภทย่อยได้อีก คือ

3.1 การควบเพื่อขยายประเภทของผลิตภัณฑ์ (Product Extension Merger) เป็นการควบกิจการเพื่อมุ่งขยายฐานของธุรกิจ

3.2 การควบเพื่อกระจายธุรกิจอย่างแท้จริง (Pure Conglomerate Merger) เป็นการควบกิจการโดยมีวัตถุประสงค์หลักในการกระจายธุรกิจของบริษัทที่รวมกิจการเพื่อลดความเสี่ยงของกลุ่ม

รูปแบบการรวมธุรกิจ

1. การควบกิจการ (Merger) การที่กิจการหนึ่งโอนสิทธิ์ให้กับอีกกิจการหนึ่ง โดยกิจการที่โอน เป็นฝ่ายเล็กกิจการ ส่วนกิจการที่รับโอนดำเนินการต่อไปจะมีขนาดใหญ่ขึ้น กิจการที่ซื้อหรือรับโอนจะจ่ายเงินสดหรือหุ้นทุน หรือหุ้นกู้ให้แก่ผู้โอน

2. การรวมกิจการ (Consolidation) การที่กิจการที่มารวมกันโอนสิทธิ์ให้ไปให้กิจการใหม่ โดยกิจการที่มารวมกันเลิกกิจการไป กิจการที่ร่วมกันจะได้รับชำระสิทธิ์ด้วยหุ้นสามัญของบริษัทใหม่

3. การซื้อหุ้นทุน (Stocks Acquisition) การรวมธุรกิจโดยการซื้อหุ้นที่มีสิทธิออกเสียง (หุ้นสามัญ) ของบริษัทที่ต้องการรวมธุรกิจเพื่อให้มีสิทธิควบคุมการบริหารงานในบริษัทที่ถูกซื้อหุ้น

บริษัทผู้ซื้อ เรียกว่า “บริษัทใหญ่” (Parent Company)

บริษัทผู้ถูกซื้อเรียกว่า “บริษัทย่อย” (Subsidiary Company)

โดยที่ทั้งบริษัทใหญ่ และบริษัทย่อยยังคงดำเนินงานต่อไป ถือเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายและจัดทำงบการเงินของแต่ละบริษัทเช่นเดิม และบริษัทใหญ่ต้องทำงบการเงินรวมเสนอต่อผู้ถือหุ้น บริษัทใหญ่อาจจ่ายเงินสด สิทธิ์หุ้น หุ้นทุน หุ้นกู้ เพื่อเป็นการชำระหุ้นสามัญให้แก่ผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อย

4. การซื้อสิทธิ์ (Assets Acquisition) การรวมธุรกิจโดยการซื้อสิทธิ์ (สิทธิ์หักหนี้สิน) หรือสิทธิ์ส่วนใหญ่ หรือทั้งหมดจากกิจการอื่น การซื้อสิทธิ์อาจเรียกว่าเป็นการซื้อกิจการ การจ่ายชำระค่าสิทธิ์สามารถชำระด้วยเงินสด หุ้นทุน หรือหุ้นกู้ โดย

บริษัทที่ถูกซื้ออาจยังคงอยู่หรือเลิกกิจการไป แต่ไม่กลายเป็นบริษัทในเครือ และไม่มีการจัดทำงานการเงินรวม

ประโยชน์ของการควบรวมกิจการ

โดยทั่วไปบริษัทที่มีการควบรวมกิจการจะคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากกิจการดังต่อไปนี้

1. ด้านกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ การควบรวมธุรกิจทำให้กิจการสามารถสร้างอัตราการเติบโตของรายได้แบบก้าวกระโดด อีกทั้งเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการดำเนินธุรกิจ และใช้กลยุทธ์ในการกระจายความเสี่ยงทางธุรกิจได้ดีขึ้น
2. ด้านความประหยัดของการผลิต การควบรวมธุรกิจทำให้กิจการสามารถประหยัดต้นทุนการผลิต เพราะจำนวนที่ผลิตมีมากขึ้น สามารถลดต้นทุนทางด้านการวิจัยและพัฒนา และลดต้นทุนคงที่ และต้นทุนดำเนินงานลงได้ เพราะการรวมงานในด้านบริหารเข้าด้วยกัน เช่น งานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาและดูแลระบบสารสนเทศ
3. ด้านการตลาด การควบรวมธุรกิจทำให้ส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มขึ้น และสามารถเข้าถึงลูกค้ารายใหม่ ๆ ได้ง่าย
4. ด้านรายได้ การควบรวมธุรกิจทำให้รายได้และกำไรของกิจการเพิ่มขึ้น และอาจส่งผลให้ความสามารถในการต่อรอง และการกำหนดราคาสินค้าเพิ่มมากขึ้น เพิ่มโอกาสในการออกสินค้าใหม่ได้รวดเร็วขึ้น และการกระจายสินค้าทำได้ดีขึ้น
5. ด้านการผลิต การควบรวมธุรกิจทำให้กิจการสามารถขยายสายการผลิตได้มากขึ้น เพิ่มโอกาสในการสร้างความแตกต่างให้กับสินค้า (Product differenced) และอาจช่วยให้กิจการสามารถดำเนินกิจการในลักษณะ One-stop Service ได้
6. ด้านศักยภาพในการดำเนินงาน กิจการที่ใหญ่ขึ้นสร้างโอกาสในธุรกิจมากขึ้น
7. ด้านการบริหารเงิน การรวมตัวกันของธุรกิจทำให้โครงสร้างทางการเงินของกิจการแข็งแกร่งขึ้น มีความสามารถในการก่อหนี้สูงขึ้น และต้นทุนทางการเงินต่ำลง

มูลเหตุจูงใจในการควบรวมกิจการ

แม้ว่าวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย นับแต่ปี พ.ศ. 2540 จะปรับตัวในทิศทางบวกแล้วในปัจจุบัน แต่สิ่งที่กำลังก่อตัวเป็นวิกฤตครั้งใหม่ คือ ภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่

ทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ การควบรวมกิจการ (Merger Acquisitions) จึงถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ การควบรวมกิจการมักมีมูลเหตุจูงใจ พอสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างกำลังผนึกของกิจการ (Synergies) แรงจูงใจข้อนี้เน้นถึงการเพิ่มมูลค่าของกิจการหลังจากการควบรวมกิจการแล้ว ถ้าบริษัทที่เกิดจากการควบรวมกิจการมีมูลค่ารวมมากกว่าบริษัทเดิมก่อนการรวมกิจการเข้าด้วยกัน ถือว่าเกิดการเพิ่มมูลค่า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นของบริษัทสองบริษัทเดิมโดยรวม ผลของการเพิ่มมูลค่าของกิจการไปสู่ประโยชน์หลายประการด้วยกัน ได้แก่

ประโยชน์ในการดำเนินงานและการเงิน (Operation and Financial Economies) ทำให้บริษัทใหม่สามารถลดความซับซ้อนในการดำเนินงานซึ่งนำไปสู่การประหยัดต่อขนาด (Economy of Scale) ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการ การตลาด การผลิตหรือการบริการและช่องทางทางการจัดจำหน่าย หรือช่องทางทางการให้บริการ

ประโยชน์ด้านการบริหารจัดการ (Administrative Economies) บริษัทใหม่ภายหลังจากการควบรวมจะได้ประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริหาร โดยกลุ่มผู้บริหารชุดเดียวกันต่างคนต่างมีหน้าที่ที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน

การใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Increase Efficiency) บริษัทที่ดำเนินการเป็นอิสระก่อนการควบรวมกิจการอาจมีการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ หลังจากการควบรวมกิจการแล้วการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของบริษัทร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การเพิ่มอำนาจด้านการตลาด (Increased Market Power) จำนวนบริษัทที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน ภายหลังจากการควบรวมกิจการมีจำนวนน้อยลงทำให้การแข่งขันลดน้อยลง และบริษัทที่เกิดจากการควบรวมกิจการมีขนาดใหญ่ขึ้น ทำให้มีอำนาจการต่อรองเพิ่มขึ้น

2. การควบรวมกิจการบริษัท มีความสะดวกรวดเร็วกว่าการขยายกิจการภายในของบริษัทเอง สามารถใช้สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา เช่น สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ เป็นต้น โดยที่ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสร้างสรรค์ขึ้นใหม่

3. การควบรวมกิจการบริษัท มีผลทำให้บริษัทมีขนาดใหญ่ขึ้น เป็นผลดีในด้านการระดมทุน เพราะกิจการที่มีขนาดใหญ่ ย่อมมีเครดิตในการกู้ยืมเงินสูง เนื่องจากมีหลักทรัพย์ค้ำประกันมากขึ้น มีเงินทุนหมุนเวียนจำนวนมาก ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการประกอบธุรกิจ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งอื่นได้

4. การควบรวมกิจการจะเป็นการแก้ไขปัญหาของธุรกิจของแต่ละประเภท อันอาจเกิดขึ้นจากการปรับโครงสร้างหนี้ การปรับโครงสร้างกิจการ

5. การควบรวมกิจการบริษัท ทำให้บริษัทมีกิจการที่หลากหลายมากขึ้นนับเป็นการกระจายความเสี่ยงที่ดี กล่าวคือถ้ากิจกรรมด้านใดประสบความล้มเหลวก็ยังมีกิจกรรมด้านอื่นที่คอยค้ำจุนให้กิจการดำรงอยู่ได้ ทำให้บริษัทมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

6. การควบรวมกิจการบริษัท ทำให้บริษัทสามารถรวบรวมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และคัดเลือกตัวผู้ชำนาญงานในด้านต่าง ๆ มาอยู่รวมกัน เพราะบริษัทสามารถให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีกว่าและมีผลเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้กิจการเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้บริษัทมีโอกาสมากขึ้นในการคัดเลือกผู้บริหารที่มีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

7. การควบรวมกิจการอาจเกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและนโยบายกรณีเช่น การที่รัฐบาลเปิดโอกาสให้ธนาคารต่างประเทศถือหุ้นข้างมากในสถาบันการเงินเมื่อเกิดวิกฤตเมื่อปี 2540

8. ผลประโยชน์ในด้านภาษี บริษัทที่มีกำไรสูงทำให้เสียภาษีในอัตราที่สูง อาจจะไปควบรวมกิจการกับบริษัทที่มีผลขาดทุนสะสม และได้ประโยชน์จากภาษี โดยผลขาดทุนนั้นสามารถนำมาเรียกคืนภาษีได้ทันที

9. การควบรวมกิจการยังถือเสมือนเป็นการหาพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อส่งเสริมและเกื้อหนุนกันในด้านต่าง ๆ ที่อีกบริษัทหนึ่งขาดความชำนาญหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย

สำหรับข้อดีและข้อด้อย รวมถึงโอกาสและอุปสรรคที่สำคัญของการดำเนินตามแนวทางในรูปแบบของการควบรวมกิจการขององค์กรทั้งสองเข้าด้วยกันนั้น พอสรุปได้ดังนี้

ข้อดีของการควบรวมกิจการ

1. บริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่จากการควบรวมกันย่อมจะได้รับโอนไปทั้งสิ้นสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบภาระผูกพัน และสินทรัพย์ที่มีอยู่เดิม ทั้งหมดของบริษัทเดิม

2. การดำเนินงานของบริษัทใหม่ที่เกิดจากการควบกัน จะสามารถให้บริการได้หลากหลายมากขึ้น โดยความสามารถที่จะนำจุดแข็งและข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ของบริษัทเดิมทั้งสองมาพัฒนาหลอมรวมกัน เพื่อจะนำไปต่อยอดหาผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจและเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้ดีขึ้นกว่าเดิม

3. บริษัทที่ควบกันแล้ว จะมีสถานะทางด้านเงินทุนที่แข็งแกร่งมากขึ้นกว่าเดิมเพราะทุนจดทะเบียนของบริษัทที่ควบกันแล้วนี้ อย่างน้อยจะต้องมีทุนเท่ากับทุนจดทะเบียนของบริษัทเดิมทั้งสองรวมกัน

4. ลดการแข่งขันระหว่างกันเองในประเภทธุรกิจที่เคยมีลักษณะเดียวกันหรือซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งยังสามารถพัฒนาปรับปรุงรูปแบบธุรกิจเดิมที่เคยซ้ำซ้อนหรือแข่งขันกันเองให้ดีขึ้นได้จากการนำเอาทรัพยากรที่เคยมีอยู่เดิมมาใช้ประโยชน์ร่วมกันแทน

ข้อดีของการควบรวมกิจการ

1. อาจได้รับการต่อต้านจากสหภาพแรงงานฯ และตัวพนักงานของบริษัทเดิมทั้งสอง เนื่องจากพนักงานอาจจะกลัวผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการควบรวมกัน โดยที่บางหน่วยงานที่ทำงานซ้ำซ้อนกันอยู่อาจจะต้องยุบรวมกัน

2. จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัววัฒนธรรมในการทำงาน รวมทั้งหลอมรวมให้พนักงานที่รับโอนมาจากบริษัทเดิมทั้งสองมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายร่วมกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. จำเป็นจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการโฆษณาประชาสัมพันธ์ของบริษัทที่ควบรวมกันแล้ว รวมถึงตราสินค้า หรือตราผลิตภัณฑ์ใหม่ในจำนวนที่สูงเพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้บริโภค

5. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังการควบรวมกิจการของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด” ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง โดยมีประเด็น ดังต่อไปนี้

นลิน จันทรางศุ (2547, น. บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจภายหลังการแปรรูป พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการจ้างและความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในการทำงานด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และการเป็นเจ้าของกิจการอยู่ในระดับปานกลาง อายุงานและสังกัด มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกิจการ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกิจการ

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, น. บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกัน พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสินทรัพย์สถาบันการเงิน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

