

การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Organizational Commitment, Career Achievement Development and Fringe Benefits Satisfaction Affecting Loyalty of Private Employees Companies in Bangkok metropolitan Areas

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความผูกพันในองค์กร, การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ, ความพึงพอใจในสวัสดิการ, ความจงรักภักดี

### Abstract

The objectives of this study were to study: 1) the organizational commitment factor affecting loyalty of private employees companies in Bangkok metropolitan area, 2) the career achievement development factor affecting loyalty of private employees companies in Bangkok metropolitan area, 3) the fringe benefits

satisfaction factor affecting loyalty of private employees companies in Bangkok metropolitan area. The researcher collected the data by using the questionnaire from the private employees companies in Bangkok metropolitan area. The sample used was 400 from the private employees companies in Bangkok metropolitan area. The statistics used to analyze the data was frequency, percentage, mean, and standard deviation as well as the inferential statistics used was the simple regression analysis. The results was found that the organizational commitment factor was found affected loyalty of private employees companies in Bangkok metropolitan area, the career achievement development factor was found affected loyalty of private employees companies in Bangkok metropolitan area . Moreover, the fringe benefits satisfaction factor was found affected loyalty of private employees companies in Bangkok metropolitan area with the statistical significance of 0.05.

**Keyword:** organizational commitment, career achievement development, fringe benefits satisfaction, Loyalty

## บทนำ

ในอดีตที่ผ่านมาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของประเทศต่าง ๆ จากเดิมที่เคยมีการแข่งขันกันภายในประเทศกลายเป็นการแข่งขันกันทั่วโลกทั้งด้านการค้าและการลงทุน ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าในระบบการสื่อสารโทรคมนาคม คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ ได้ช่วยให้การติดต่อธุรกิจโดยทั่วโลกสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นส่งผลกระทบต่อสภาพการแข่งขัน ทำให้ต้องมี การปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหาร กฎหมายต่าง ๆ ทางธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ (ดวงมณี โกมารทัต , 2554) การที่องค์กรจะทำการแข่งขันในสภาพปัจจุบันจะต้องมีปัจจัยอย่างหนึ่งซึ่งมีความสำคัญมากนั่นคือ พนักงานในองค์กร เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเห็นว่าองค์กรได้ให้ความช่วยเหลือแก่ตนเอง และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความต้องการที่จะตอบแทนให้แก่องค์กรโดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถ และศักยภาพที่ตนเองมีเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ว่านี้ ก็คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Riggio, 2002)

การที่บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น บุคคลในองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเอง องค์กรที่ดีจะมีช่องทางและตำแหน่งงานที่จะเปิดโอกาสให้คนทำงาน แต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงานตามแผนสายอาชีพเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้พัฒนาควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรม และเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้

พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมาย ในอาชีพที่ตนถนัด เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน (โกศล สนิทวงศ์, 2556)

เมื่อบุคคลปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่องค์กรควรตอบแทนกลับให้แก่บุคคลนั้นก็คือการให้สวัสดิการที่ดี สวัสดิการเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการจัดการที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กร การที่องค์กรมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความสามารถที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปมักจะ นึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง และตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงาน (เสริมศักดิ์ สรวุฒิรัมย์, 2556)

สิ่งสำคัญหนึ่งที่องค์กรได้คาดหวังไว้อยู่เสมอ คือ ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมของบุคลากรคนนั้น ๆ ในระยะยาว การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดจากการที่บุคลากรก็มีความรู้สึกที่ดี และภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะปกป้ององค์กร ให้ความยกย่องและชื่นชมองค์กรในทางที่ดีรวมถึงจะมีการทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและนำไปสู่ความมั่นคงขององค์กรด้วย หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่าง ไม่เต็มที่ ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกของบุคลากรสูงขึ้นและในที่สุดการปฏิบัติงานก็จะหยุดชะงักเกิดความล่าช้า ผลการดำเนินงานก็จะไม่ดี ทุกองค์กร ต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จและผลกำไรในการดำเนินธุรกิจ (สุธิดา ม่วงรุ่ง, 2552)

### วัตถุประสงค์

การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐาน

การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1. ความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
  2. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
  3. ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### ขอบเขตการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

#### 1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน และความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่จำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 1 สิงหาคม 2559 ถึง 31 สิงหาคม 2559 จำนวน 400 คน

#### 3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

##### 3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

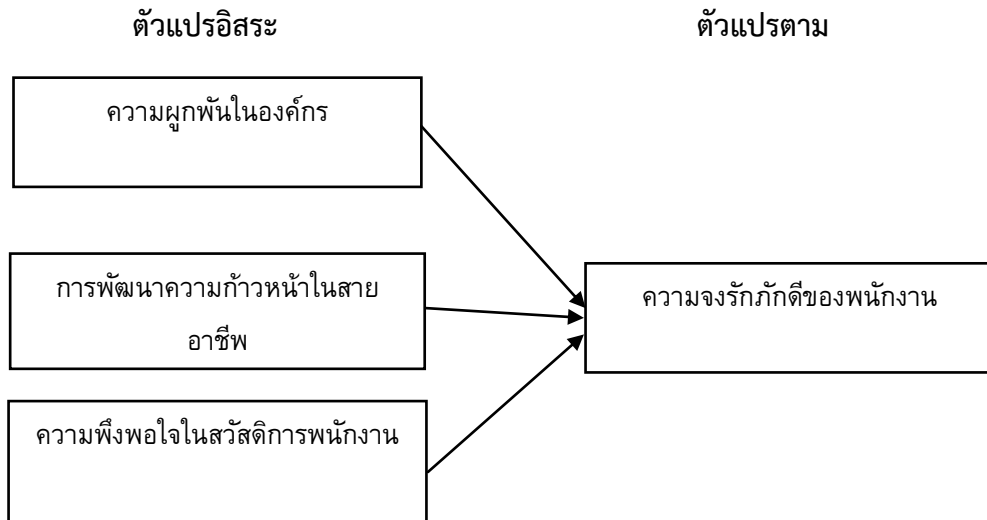
- 3.1.1 ข้อมูลความผูกพันในองค์กร
- 3.1.2 ข้อมูลการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 3.1.3 ข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ตัวแปรความผูกพันในองค์กร ตัวแปรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตัวแปรความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่มคือ ความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่1: กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะรวมทั้งทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach’s Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.970

### ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจาก 5 เขตที่มีพนักงานบริษัทจำนวนมาก เขตละ 80 คน คือ เขตสีลม สาทร บางรัก สุขุมวิท จตุจักร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และ โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในเดือน สิงหาคม - กันยายน พ.ศ.2559

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ที่จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานที่ไม่ติดภารกิจใด ๆ
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย
3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ มีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้
  - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลของการวิจัยสามารถอธิบายได้จากการรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามนั้น เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.5 และ เพศชาย ร้อยละ 42.5 ตำแหน่งงาน ฝ่ายผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมา ฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 18.5 ฝ่ายบัญชี คิดเป็นร้อยละ 18 ฝ่ายการตลาด คิดเป็นร้อยละ 12.5 ฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 10.75 ฝ่ายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 9 ฝ่ายการเงิน คิดเป็นร้อยละ 8.25 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1 โดยมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมา 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 และ 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.75 ประสบการณ์ทำงาน ทำงาน 4-6 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.5 และ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

2. ผลของวิจัยสามารถอธิบายได้ด้วยด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้ดังนี้

- 2.1 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนหรือไม่ ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)



ความผูกพันในองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
ความผูกพันในองค์กร	0.578	14.141	0.000*

$R^2=0.334$ , F-Value=199.955, n=400, P-Value $\leq$ 0.05\*

จากตารางพบว่า อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนที่ร้อยละ 57.80 สมมติฐานได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq .05$ ) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน

2.2 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนหรือไม่ ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.565	13.647	0.000*

$R^2=0.319$ , F-Value=186.231, n=400, P-Value $\leq$ 0.05\*

จากตารางพบว่า อิทธิพลของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนร้อยละ 56.50 สมมติฐานได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq .05$ ) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน

2.3 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน	0.488	11.142	0.000*

$R^2=0.238$ , F-Value=124.148, n=400, P-Value $\leq$ 0.05\*

จากตารางพบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนร้อยละ 48.80 สมมติฐานได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq .05$ ) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านความพึง

พอใจในสวัสดิการของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน

### อภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1:** ความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากแนวคิดของ Porter, Lawer, and Hackman (1975) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ว่า คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีความมีอิสระในการทำงานด้วยตนเองน้อย และการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่คน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความเป็นอิสระ พนักงานอาจรู้สึกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไร พนักงานจะรู้สึกว่ามีขึ้นอยู่กับตัวของพนักงานเอง การที่พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง พนักงานจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ซลิตา แค่มัจฉาทิก (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงศ์เยาว์ แสงผล (2557) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร การมีส่วนร่วมและสมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กาสะลอง เซรามิกส์ จำกัด จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกปัจจัย โดนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสมรรถนะบุคลากร ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านความผูกพันในองค์กร การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า สมรรถนะบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะบุคลากร ส่วนด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อสมรรถนะบุคลากรและความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประเด็นในเรื่องความผูกพันในองค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 2:** การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากทฤษฎีของ Tiedman and O’Hare (1963 อ้างถึงใน อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร, 2540) ให้แนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพในการปรับตัวทางสังคม เป็นความพยายามปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เน้นระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน



ขั้นตอนของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะการคาดการณ์ (Period of Anticipation) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นคือ การสำรวจเพื่อค้นหาทางเลือก การคัดเลือกที่เป็นไปได้ การจัดอันดับทางเลือกและนำไปสู่ขั้นของการเลือกอาชีพในที่สุด ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) ในระยะนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ การปรับตัวเข้ากับกลุ่มอาชีพ การปรับเป้าหมายองค์กรเข้ากับเป้าหมายของตนเอง กลุ่มและขั้นสุดท้ายคือ การปรับสมดุลเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ ในกระบวนการพัฒนาแต่ละขั้นซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาโรฉัตร ตู่ดำ (2557) ศึกษาเรื่อง ต้นแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนขององค์กรมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากคุณลักษณะงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.43 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประเด็นในเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ

**สมมติฐานข้อที่ 3:** ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากทฤษฎีของอุทัย หิรัญโต (2543: 200-201) ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการไว้ว่าเป็นบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศักดิ์ สรวุฒิรัมย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย พบว่า ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการศึกษาบุตร ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการรักษาพยาบาลบุพการีและครอบครัว ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การ ตลาด กระทรวงมหาดไทย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน อายุ 29-39 ปี สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญา

ตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 – 29,200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า10ปี มีระดับความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประเด็นในเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

#### 1 การนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 งานวิจัยนี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือบริษัทควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ควรมีนโยบายในการช่วยแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในบริษัทมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความสำคัญต่อบริษัท จะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 งานวิจัยนี้เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ให้มีประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้จากสิ่งเพิ่มเติมจากภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและสามารถนำไปพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นบริษัทสนับสนุนจัดให้มีการอบรมพนักงานให้มากขึ้น

1.3 งานวิจัยนี้เป็นแนวทางให้บริษัทตระหนักถึงการจ้ดสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่น และเพิ่มอัตราตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ก็จะส่งผลให้บริษัทสามารถที่จะรักษาพนักงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ให้อยู่กับบริษัทต่อไปเกิดเป็นความจงรักภักดีกับบริษัท

#### 2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาบริษัทอื่น ๆ เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อบริษัท เพื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมองค์กร และปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลเพื่อนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการสร้างความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ

### บรรณานุกรม

- โกศล สนิทวงศ์ (2556). การพัฒนาอาชีพ (Career Development) : กลยุทธ์ในการรักษาพนักงาน. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/521054>
- ชลิตา แค่มจันทิก. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นงค์เยาว์ แสงผล (2557). อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร การมีส่วนร่วมและสมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ปาริฉัตร ตู่ดำ (2557). ต้นแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วารางคณา ชูเชิดรัตนา (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เสริมศักดิ์ สรวณรัมย์. (2556). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย (อต.). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สลักจิต ภูประกร (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงมณี โกมารทัต. (2554). การบริหารต้นทุน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร. (2540). การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจและสวัสดิการมหาชน. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Riggio, R. E. (2002). Introduction to Industrial / Organizational Psychology. 4th ed. NJ: Prentice-Hall.
- Porter, L. W., Laweer, E. E., & Hackman, R. (1975). Behavior in organization. New York: McGraw-Hill.y