

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การ:  
กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

EXPECTATION FOR CAREER ADVANCEMENT AND WELFARE  
SATISFACTION WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY  
OF THAI AVIATION INDUSTRIES COMPANY LIMITED



เกศรินทร์ ทองโสภณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การ:  
กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด



เกศรินทร์ ทองโสภณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฉะเชิงเทรา  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฉะเชิงเทรา

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มี  
ผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด  
Expectation for Career Advancement and Welfare Satisfaction  
with Employee Engagement: A Case Study of Thai Aviation  
Industries Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวเกศรินทร์ ทองโสภณ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมจิตต์, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2563

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์เชาว์ โจรนแสง, Ed.D.)



กรรมการ

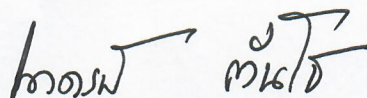
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ประ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมจิตต์, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ต้นโซ, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564

## หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - นามสกุล

วิชาเอก

อาจารย์ที่ปรึกษา

ปีการศึกษา

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การ: กรณีศึกษา  
บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

นางสาวเกศรินทร์ ทองโสภณ

การจัดการทั่วไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมจิตต์, ปร.ด.

2563

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด 2) ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด 3) ระดับความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด และ 4) อิทธิพลของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน และความเกี่ยวพันในองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวกสบาย มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** คาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ความเกี่ยวพันในองค์การ

<b>Independent Study Title</b>	Expectation for Career Advancement and Welfare Satisfaction with Employee Engagement: A Case Study of Thai Aviation Industries Company Limited
<b>Name - Surname</b>	Miss Kedsarin Thongsopon
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Suramongkol Nimjit, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2020

## ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate: 1) the level of expectation for career advancement among employees at Thai Aviation Industry Company Limited, 2) the level of welfare satisfaction among employees at Thai Aviation Industries Company Limited, 3) the level of employee engagement at Thai Aviation Industries Company Limited, and 4) the influence of expectation for career advancement and welfare satisfaction on employee engagement at Thai Aviation Industry Company Limited.

The sample group used in this study comprised 270 employees at Thai Aviation Industries Company Limited. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistical methods used to analyze the data were descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, in particular, the multiple regression analysis for hypothesis testing at the statistically significant level of .05.

The study results revealed that the overall dimensions of expectation for career advancement, welfare satisfaction and employee engagement at Thai Aviation Industry Company Limited, were rated at a high level. Furthermore, individual self-interest in rewards, being the valence element of expectation for career advancement, together with the facilitation component of welfare satisfaction demonstrated effects on employee engagement at Thai Aviation Industry Company Limited at a statistically significant level of .05.

**Keywords:** career advancement expectation, welfare satisfaction, employee engagement

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากมาย โดยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์แนะนำอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โจรนแสง ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงาน และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนเสียสละเวลาตรวจสอบและแนะนำให้การปรับปรุง ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ที่ให้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ๆ น้อง ๆ ผู้บังคับบัญชาทุกท่าน และเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ผู้วิจัยมิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ช่วยให้การจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ในที่สุด

เกศรินทร์ ทองโสภณ

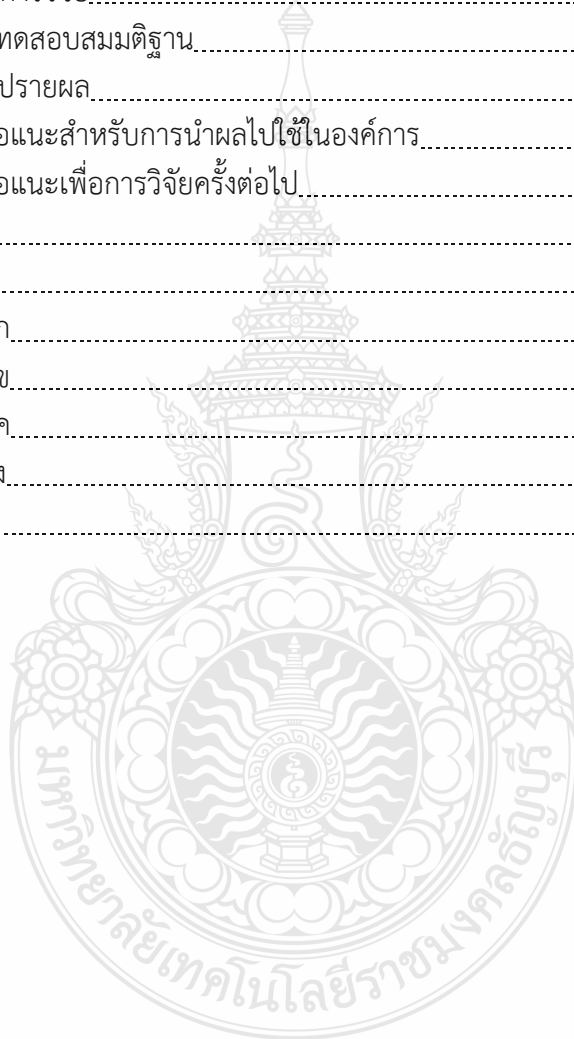


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเกี่ยวพันในองค์กร.....	16
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ.....	21
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการ.....	26
2.4 งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	32
2.5 ประวัติความเป็นมาบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	40
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
4.2 ข้อมูลด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ.....	48
4.3 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ.....	50
4.4 ข้อมูลความเกี่ยวพันในองค์กร.....	53

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	55
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	57
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	58
5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	59
5.3 การอภิปรายผล.....	59
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้ในองค์กร.....	60
5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก.....	67
ภาคผนวก ข.....	74
ภาคผนวก ค.....	78
ภาคผนวก ง.....	82
ประวัติผู้เขียน.....	85





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ตารางสรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 37
ตารางที่ 3.1	จำนวนพนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด..... 39
ตารางที่ 3.2	จำนวนการแบ่งชั้นภูมิประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 40
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด..... 46
ตารางที่ 4.2	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยภาพรวม..... 48
ตารางที่ 4.3	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านความ คาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกรายข้อ..... 49
ตารางที่ 4.4	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกรายข้อ..... 49
ตารางที่ 4.5	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำแนกรายข้อ..... 50
ตารางที่ 4.6	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการโดยภาพรวม..... 51
ตารางที่ 4.7	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกรายข้อ..... 51
ตารางที่ 4.8	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านนันทนาการ จำแนกรายข้อ..... 52
ตารางที่ 4.9	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย จำแนกรายข้อ..... 52
ตารางที่ 4.10	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเกี่ยวพันในองค์การในภาพรวม..... 53
ตารางที่ 4.11	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวพันในองค์การ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจำแนกรายข้อ..... 54
ตารางที่ 4.12	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวพันในองค์การ ด้านการอุทิศตนในการทำงาน จำแนกรายข้อ..... 54
ตารางที่ 4.13	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวพันในองค์การ ด้านการกลายเป็นส่วนหนึ่ง จำแนกรายข้อ..... 55
ตารางที่ 4.14	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด..... 56

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงสถิติย้อนหลังอัตราการหมุนเวียนงานของพนักงาน ปี 2558 - 2562.....	10
ภาพที่ 1.2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
ภาพที่ 2.1 โมเดลความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement).....	16
ภาพที่ 2.2 The ISR Model of Employee Engagement.....	17
ภาพที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความเกี่ยวพันของพนักงานในองค์กร.....	18
ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด.....	57



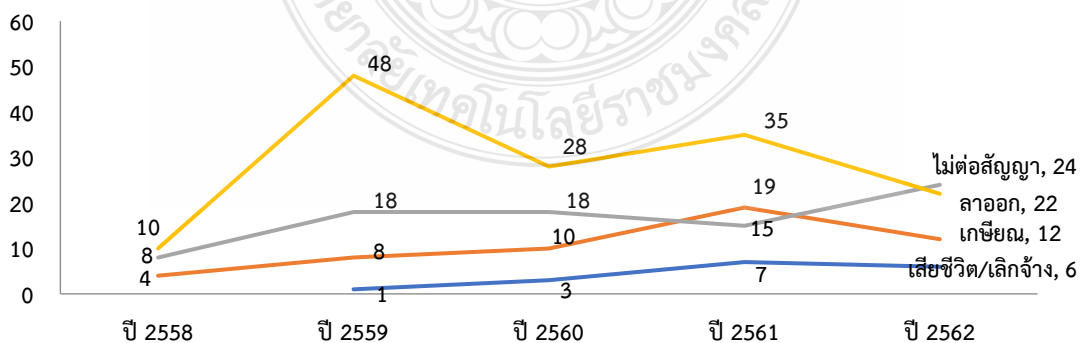
# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมกรรมการซ่อมบำรุงอากาศยานเติบโตเพิ่มขึ้นตามลำดับ เป็นผลมาจากการเติบโตของอุตสาหกรรมการบิน เนื่องจากอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานเป็นการให้บริการหลังการขายอากาศยานให้แก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการบิน นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมในอุตสาหกรรมดังกล่าว ทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีรองรับ ได้กำหนดให้จัดตั้งนิคมศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถเป็นมาตรฐานสากล รวมถึงกองทัพอากาศซึ่งเป็นลูกค้าหลักที่ยั่งยืนของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ได้กำหนดยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี โดยมีกลยุทธ์ที่จะเสริมสร้างขีดความสามารถการสนับสนุนและบริการ ในการพัฒนาระบบส่งกำลังแบบบูรณาการร่วมกับเหล่าทัพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด เป็นหน่วยงานภาคเอกชนที่พร้อมสนับสนุนด้านการส่งกำลังและการซ่อมบำรุงให้กับอากาศยานของกองทัพอากาศให้พร้อมปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพล ศิริทรัพย์, 2563)

จากสถานการณ์การเติบโตของอุตสาหกรรมกรรมการซ่อมบำรุงอากาศยาน ทำให้ทุกบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมขยายกำลังการผลิตมากขึ้น ส่งผลให้บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ต้องเผชิญการแข่งขันที่รุนแรง ซึ่งปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ บริษัท ๆ ประสบปัญหาแนวโน้มการลาออกของพนักงานมากขึ้น ดังภาพที่ 1.1 จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามกับพนักงานที่ขอลาออก ระบุถึงสาเหตุที่ขอลาออกเพื่อไปประกอบธุรกิจอื่น ย้ายสถานที่ปฏิบัติและต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งพนักงานเหล่านี้ล้วนเป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการซ่อมบำรุงอากาศยาน ดังนั้นบริษัทจึงจำเป็นต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับการสร้างความยั่งยืนให้กับพนักงาน โดยการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานแต่ละคน (จากการสัมภาษณ์พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด, 2563)



ภาพที่ 1.1 แสดงสถิติย้อนหลังอัตราการหมุนเวียนงานของพนักงาน ปี 2558 - 2562

จากการศึกษาในอดีตพบว่า ความเกี่ยวพันในองค์การสามารถเป็นเครื่องมือในการทำนายการหมุนเวียนงานของพนักงานได้ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงมักที่จะมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ทำให้ย้ายงานและการขาดงานลดลง และสามารถเป็นแรงผลักดันให้กับพนักงานทำงานได้ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันในองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรนั้นจะเป็นในรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะสะท้อนให้เห็นประสิทธิผลขององค์การ หากพนักงานขาดความผูกพันในองค์กรจะส่งผลในด้านลบทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติงานไม่ตรงต่อเวลา ขาดงาน การโยกย้ายงาน และจนถึงการลาออกจากองค์กรในที่สุด และการลาออกนั้นยังสร้างปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะต้องลงทุนในการสรรหาคัดเลือก และพัฒนาพนักงานใหม่ อีกทั้งยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจพนักงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ เพราะฉะนั้นการที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร จึงเป็นความท้าทายหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ปิยาพร ห่องแสง, 2555)

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานต้องการหรือไม่ต้องการจะอยู่กับองค์กร คือ พนักงานทุกคนล้วนมีความคาดหวังที่จะเติบโต และต้องการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองเสมอเมื่อพนักงานมองไม่เห็นความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ ก็ย่อมที่จะมองหาคำแนะนำที่คิดว่าดีกว่าและเห็นคุณค่าในตัวพนักงานมากกว่า (ธาดา ราชกิจ, 2562) เมื่อพนักงานเล็งเห็นเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพในอนาคต ทำให้เกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานอยากลาออกจากองค์กรในที่สุด การมอบโอกาสงานใหม่ๆ ด้วยการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น มีแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ชัดเจนจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับตัวพนักงาน เสริมสร้าง ให้กำลังใจ ให้โอกาส สร้างความมั่นใจ ทำให้พนักงานไม่ได้รู้สึกท้อแท้ฝืดเคืองช่วยให้เกิดความผูกพันในองค์กร พนักงานก็จะมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้และทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธาดา ราชกิจ, 2562)

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน หรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพนั้น (Career Development) เป็นการช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพ และความพร้อมของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน หรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับพนักงานและองค์กร ซึ่งผลของการพัฒนาอาชีพจะทำให้ห้องค์การเดินไปสู่ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างตัวพนักงานและองค์กร ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของตนเอง เพื่อความสำเร็จในหน้าที่งานของตนเองและส่งผลให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน เป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ทางหนึ่ง และยังเป็นการจัดให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร (สนั่น เกษารีย์, 2554)

นอกจากนั้น สวัสดิการยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นสิ่งพนักงานควรได้รับนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน การที่พนักงานได้รับการตอบสนองที่ดีจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและจะแสดงพฤติกรรมเชิงบวก ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความเกี่ยวพันในองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งองค์กรก็จะได้รับประโยชน์

จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเกี่ยวพันในองค์กรจึงมีความสำคัญในการดำเนินงาน และที่สำคัญความผูกพันในองค์กรเกี่ยวข้องกับการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไม่ให้ออกจากองค์กรหรือไปอยู่กับองค์กรคู่แข่ง เพราะถ้าพนักงานมีระดับความผูกพันในองค์กรที่ต่ำจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม เช่น ไม่มีการเสียสละในการปฏิบัติงาน ขาดงาน และมีอัตราการลาออกที่สูง เป็นต้น เพราะฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและต่อตัวพนักงาน (ถัทรารณณ์ ฮงหวล, 2557)

ดังนั้น จากปัญหาแนวโน้มการลาออกของพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ที่เพิ่มสูงขึ้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาคความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.3.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จำนวน 904 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2563)

#### 1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จำนวน 270 ตัวอย่าง

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

##### 1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้ศึกษาใช้กิจกรรมในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Expectancy) แนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Instrumentality) และรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Valence)

2) ความพึงพอใจในสวัสดิการ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ กุลธน ธนาพงศธร (2538) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย

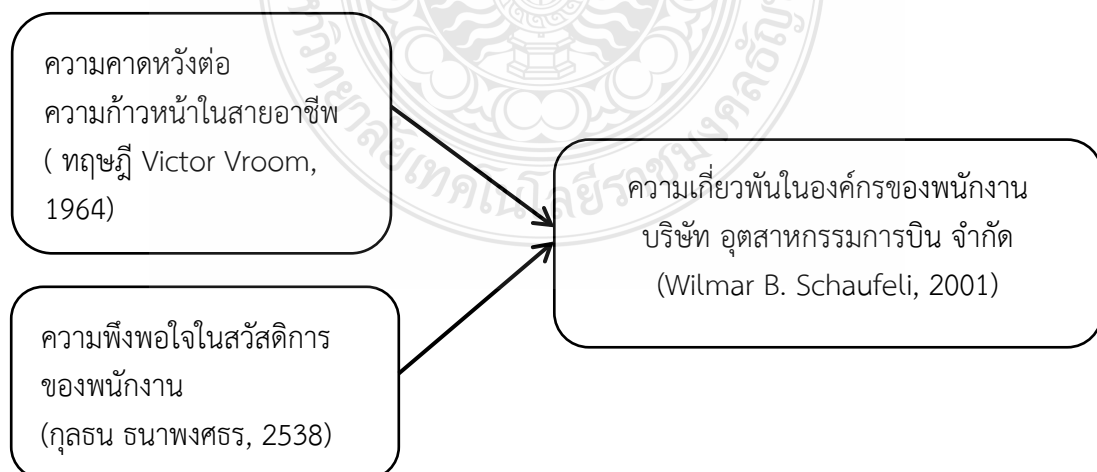
1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความเกี่ยวพันในองค์กร ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎี ของ Wilmar B.Schaufeli (2001) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) ด้านการกลายเป็นส่วนหนึ่ง (Absorption)

##### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2563 - ธันวาคม 2563

### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า นักวิชาการและบุคคลทั่วไปที่สนใจทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าวได้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในสวัสดิการ และความเกี่ยวพันในองค์กรจากนั้นผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง กระบวนการคาดหวังว่าจะสามารถเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมั่นคงมากขึ้นเรื่อย ๆ หรือการปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อที่นำไปสู่เป้าหมายในชีวิตการทำงาน จนกระทั่งการได้มีโอกาสก้าวสู่การเป็นหัวหน้างาน หรือประสบความสำเร็จสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ ตามทฤษฎีของวูม (พิสิษฐ์ จง, 2015) พบว่ามนุษย์จะตัดสินใจทำอะไร ก็เป็นเพราะมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์เกิดขึ้น การตั้งใจให้พนักงานทำงานจะสามารถทำได้ โดยการให้รางวัล หรือผลลัพธ์มาช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อเป้าหมาย และจะส่งผลให้เกิดความพยายาม โดยองค์ประกอบของแรงจูงใจ มีดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality} \times \text{Valence}$$

1.6.1.1 การคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Expectancy) หมายถึง คาดหวังว่าเมื่อพยายามเต็มที่แล้วผลงานที่ได้รับจะมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามมา และถ้าเมื่อพิจารณาแล้วงานที่ได้รับมอบหมายไม่เกินระดับความสามารถที่จะทำได้ ความคาดหวังนั้นก็สูงขึ้นไป และในทางกลับกันหากพิจารณาแล้วต่อให้มีความพยายามมากแค่ไหนก็ไม่สำเร็จ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะต่ำหรืออาจไม่เกิดขึ้นเลย

1.6.1.2 แนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Instrumentality) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของผลงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งหากทำสิ่งหนึ่งได้สำเร็จก็จะได้รับรางวัลตามมา กล่าวคือถ้าทำงานหนักกว่าคนอื่นผลงานย่อมดีกว่าคนอื่น แต่ไม่ได้รับผลตอบแทนกลับมา และที่ผ่านมามีความพยายามเป็นอย่างมาก ก็จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และถ้ารางวัลที่ได้รับไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แรงจูงใจก็จะต่ำเช่นกัน เพราะพนักงานไม่มีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน ฉะนั้นต้องกำหนดรางวัลในระดับที่ไม่เท่าเทียมกันเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.6.1.3 รางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Valence) หมายถึง ความพึงพอใจในผลลัพธ์ตามความชอบและความต้องการของพนักงานแต่ละคนที่แตกต่างกัน เช่น เบี้ยขยัน เดือนละ 500 บาท ซึ่งอาจจะสำคัญสำหรับพนักงานคนหนึ่ง แต่กับพนักงานอีกคนอาจไม่ต้องการที่จะได้รับ หรือสำหรับพนักงานบางคนอาจไม่ได้ต้องการผลตอบแทนที่เป็นรายได้ อาจต้องการตำแหน่งเกียรติยศ ชื่อเสียง และบางครั้งเพียงคำชื่นชมก็เป็นที่พอใจแล้ว ซึ่งหากจะสร้างแรงจูงใจก็ต้องรู้ความต้องการของพนักงานแต่ละคนด้วย

1.6.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกดี ความรู้สึกชอบและพอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.6.2.1 ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์และบริการใด ๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่บุคลากรขององค์กร และเพื่อเป็นหลักประกันกับการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องการออกจากตำแหน่ง ไม่ว่าจะเพราะลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตก็ตาม เช่น บำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิต บาดเจ็บทุพพลภาพ การตรวจสุขภาพ การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ โบนัส และเงินค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

1.6.2.2 ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินใจ เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน จะได้เกิดความรักใคร่ สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป เช่น การจัดการแข่งขัน กีฬาต่าง ๆ การจัดทัศนศึกษา การจัดตั้งสโมสร เป็นต้น

1.6.2.3 ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์และบริการที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งบริการมีได้หลายรูปแบบและบางรูปแบบ มีลักษณะเป็นบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการการแพทย์ การเคหะสงเคราะห์ การจัดให้มีการจำหน่ายสินค้า เป็นต้น

1.6.3 ความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง ความเชื่อที่ทัศนคติในทางที่ดี และการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อสร้างผลงานที่ดีเยี่ยมให้กับองค์กร ซึ่งตัวชี้วัดความผูกพันในงานของบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะบุคคลที่ผูกพันกับงาน และการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ Wilmar B. Schaufeli (2001) ดังนี้

1.6.3.1 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความพยายาม ทุ่มเทในการทำงาน มีสภาพจิตใจที่ยึดหยุ่นเหมาะสมและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

1.6.3.2 ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การอุทิศตนและทุ่มเทในการทำงานโดยคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยรับรู้ถึงการทำงานในลักษณะ การทำงานอย่างหนัก การทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานและการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

1.6.3.3 ด้านการกลายเป็นส่วนหนึ่ง (Absorption) บุคลิกลักษณะของผู้ให้เวลากับงาน จะมีใจจดจ่อและคิดว่าการทำงานคือความสุข

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

1.7.2 ระดับความเกี่ยวพันในองค์กร และความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานที่มีต่อบริษัท

1.7.3 แนวทางในกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทฯ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานบริษัท ฯ

1.7.4 แนวทางในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานในองค์กร

1.7.5 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสารทางด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อ ดังนี้

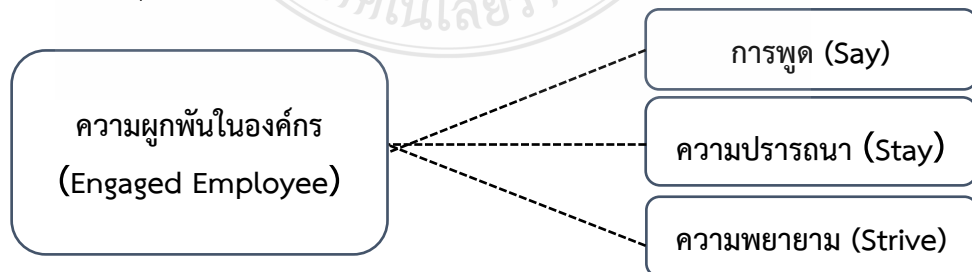
- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเกี่ยวพันในองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการ
- 2.4 งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 ประวัติความเป็นมา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเกี่ยวพันในองค์กร

Cropanzano and Mitchell (2005, p. 874) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory: SET) ว่าเป็นกระบวนการทางความคิดที่มีอิทธิพลมากที่สุดในพฤติกรรมองค์กร อธิบายถึงกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ทางสังคมที่กำหนดให้มีการตอบแทนระหว่างกัน เป็นบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน เช่น การมีบุญคุณ ระดับความผูกพันต่างตอบแทนนี้ขึ้นอยู่กับระดับของผลตอบแทนที่มีร่วมกันระหว่างบุคคลและสิ่งทีบุคคลนั้นให้ความสำคัญ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกมัดกับผู้มีบุญคุณ เช่น องค์กร ผู้บังคับบัญชา

Hewitt Associates (2004 อ้างใน รักษ์รัศมี วุฒิमानพ, 2555) อธิบายว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 แบบ ซึ่งใช้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. Say หมายถึง การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงาน และการพูดกับลูกค้าขององค์กรในทางบวก
2. Stay หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร แม้จะมีโอกาสไปที่อื่น
3. Strive หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จขององค์กร



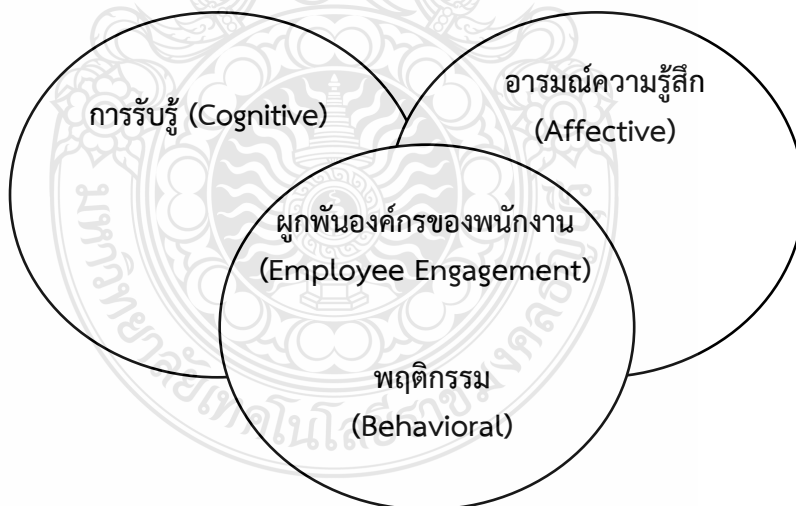
ภาพที่ 2.1 โมเดลความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) ของ Hewitt Associates ที่มา: adaptive (<https://adaptivesag.com>)

International Survey Research (ISR) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เข้าใจถึงภาพรวมของธุรกิจขององค์กร เคารพนับถือและพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเต็มความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ISR ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจจากหลากหลายอุตสาหกรรม พบว่าบริษัทที่มีพนักงานมีระดับความผูกพันในองค์กรสูงนั้น ผลการปฏิบัติงานและผลกำไรก็สูงขึ้นด้วย ซึ่งการศึกษารังนี้มีการจัดทำโมเดลความผูกพันองค์กรของพนักงาน (3-D Model Engagement) ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ (Cognitive) หมายถึง การติดต่อสื่อสารของพนักงานกับองค์กร หรือสิ่งที่ทำให้พนักงานคิดกับองค์กรของเขา หรือการใช้ความคิดสติปัญญาของพนักงานแต่ละคนต่อองค์กรต่อความเชื่อมั่นในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงสนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กรและสิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

2. อารมณ์ความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร หรือสิ่งที่พนักงานรู้สึกเกี่ยวกับองค์กรของเขา เป็นอารมณ์ข้อผูกมัดระหว่างพนักงานกับองค์กร ที่แต่ละองค์กรทำให้พนักงานภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. พฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกในองค์กร หรือเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กรของเขา มี 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว



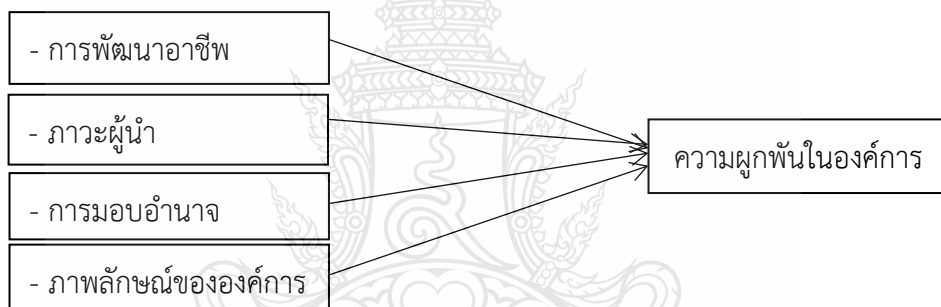
ภาพที่ 2.2 The ISR Model of Employee Engagement

ที่มา: International Survey Research (<http://www.isrsurveys.com>.)

ISR อธิบายไว้ว่า ในแต่ละองค์การจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์การ และการวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ISR ได้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพ คือ การให้โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ภาวะผู้นำ คือ ค่านิยมจริยธรรมของผู้ที่เป็นผู้นำ และรวมถึงพฤติกรรมบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติต่อพนักงาน
3. การมอบอำนาจ คือ การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ปฏิบัติ
4. ภาพลักษณ์ขององค์การ คือ การได้รับการยอมรับจากสาธารณชน ภาพลักษณ์ขององค์การที่บุคคลภายนอกมองเห็น

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสร้างมโนทัศน์ ของความผูกพันในองค์การได้เป็น



ภาพที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาแนวคิดเรื่อง การวัดระดับความผูกพันในองค์การของ Meyer & Allen (1997) ซึ่งได้พัฒนาแบบจำลององค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน เพื่อบูรณาการผลการศึกษา โดยแบบจำลองของความผูกพันในองค์การ โดยเสนอว่า ความผูกพันในองค์การไม่ใช่เป็นเพียงทัศนคติ แต่เป็นสภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ และการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะอยู่กับองค์การหรือไม่ องค์ประกอบของความผูกพัน ได้แก่

ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นองค์ประกอบความผูกพันองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการอยู่กับองค์การเพราะมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์การ เข้ามาเป็นส่วนเดียวกัน มีความเต็มใจ ความมุ่งมั่นใช้ความพยายามเต็มศักยภาพในการทำงานให้กับ องค์การต่อไป ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับองค์การ และระดับการศึกษา เป็นต้น บุคลิกลักษณะ เช่น ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระ ความต้องการ ในระดับที่สูงกว่า จริยธรรมการปฏิบัติงาน การควบคุมจากภายใน และสิ่งที่ให้ความสนใจ เป็นต้น ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และลักษณะโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ด้านจิตใจมากกว่าปัจจัยอื่น ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นองค์ประกอบ ความผูกพันองค์การประเภทเดียวกับความผูกพันจากความจำเป็นในด้านการลงทุนของ Becher (1960) และเป็นความผูกพันของพนักงานจากการร่วมงานกับองค์การ ที่ตระหนักถึงผลที่จะได้ระหว่างการปฏิบัติงาน ให้ออกองค์การแล้ว เมื่อพิจารณาเทียบกับผลการลาออกจากองค์การ ซึ่งบุคลากรที่มีระดับความผูกพัน ต่อเนื่องสูงจะตระหนักว่าสิ่งที่ได้รับจากองค์การมีคุณค่าสูงเกินกว่าที่จะออกไปจากองค์การ จึงต้องการ ทำงานในองค์การต่อไป เพราะจำเป็นต้องผูกพัน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในการทำงานอื่น และระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าจะไม่ เปลี่ยนงาน กล่าวคือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การเกษียณอายุ ความตั้งใจจะลาออกมีความสัมพันธ์ ทางลบกับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เพราะบุคลากรที่ตั้งใจจะลาออกมีความผูกพันในองค์การต่ำ แม้ว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรก็ตาม นอกนั้นลักษณะ ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการพึ่งพาอาศัยองค์การก็เป็นการมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ รวมทั้งการเชื่อมโยง ระหว่างพนักงานกับองค์การและชุมชน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความผูกพันของพนักงานที่ รู้สึกว่าควรจะต้องผูกพันและอยู่กับองค์การเป็นความรู้สึกด้านคุณธรรมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เช่น สำนึกบุญคุณ ที่มีโอกาสได้เข้ามาทำงานในองค์การ จึงมีความผูกพันในองค์การ และตอบแทนด้วยการทำงานให้กับ องค์การต่อไป มีความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ในการทำงานต่อไปกับองค์การ อาจเป็นผลมาจากการหล่อหลอม ทางสังคม เช่น วัฒนธรรม องค์การ ค่านิยม ความภักดี หรือผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน เช่น การได้รับทุนการศึกษา บุคลากรที่มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงจะคิดว่าจะทำงานในองค์การต่อไป เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามบรรทัดฐานทางสังคม และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากภาระหน้าที่ ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

The Gallup Organization (อ้างใน สุรัสวดี สุวรรณเวช (2554)) ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรม และธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขายอัตราการลาออก อัตราการลดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น

จากการสำรวจ ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงาน ได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการ กับอัตราการลาออก การรักษาพนักงาน ปัจจัยต่างที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ความปิติยินดีในการทำงาน ผลผลิต และความสามารถในการสร้างผลกำไร ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ

คำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานมี ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน
2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม
3. สถานที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน
4. ในช่วงเวลาเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี
5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน

6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา
7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ
8. พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ฉันรู้สึกว่ามันสำคัญ
9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่ให้งานมีคุณภาพ
10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน
11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน
12. เมื่อปีที่ผ่านมามีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

จากคำถามทั้ง 12 คำถามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปเป็นปัจจัย 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับชั้นความผูกพัน 4 ชั้น ได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย ความหวัง และเครื่องมือและอุปกรณ์
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ และการพัฒนา
3. ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย การยอมรับในความคิดเห็น ภารกิจ/วัตถุประสงค์ เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ และเพื่อนที่ดีที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย ความก้าวหน้า และการเรียนรู้

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนี้ The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน และได้แบ่งประเภทพนักงานไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged) หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively Disengaged) หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่าร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยังมีความผูกพันน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงานดังกล่าว คือ ควรตั้งจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไรที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นสามารถวัดผลได้โดยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานในหัวข้อต่าง ๆ ความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลงานที่ปรากฏ

เพราะถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลเสียก็จะเกิดหน่วยงานนั้น ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับ รู้สึกประสบความสำเร็จและสภาพทางสังคม ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

Wilmar B. Schaufeli (2001) ได้สร้างตัวชี้วัดความผูกพันในงานของบุคคลโดย ประกอบด้วย ลักษณะบุคคลที่ผูกพันกับงานและการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความพยายาม ทุ่มเทในการทำงาน มีสภาพจิตใจที่ยืดหยุ่นเหมาะสมและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน
2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การอุทิศตนและทุ่มเทในการทำงานโดยคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยรับรู้ถึงการทำงานในลักษณะ การทำงานอย่างหนัก (Work Hard) การทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาานาน (Work long) และการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ (Work Smart) เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน
3. ด้านการกลายเป็นส่วนหนึ่ง (Absorption) บุคลิกลักษณะของผู้ใช้เวลาทำงาน มีใจจดจ่อ และคิดว่าการทำงาน คือ ความสุข

สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะรู้สึกเสมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ แสดงออกถึงความจงรักภักดี และเชื่อว่าองค์กรจะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัวได้ และพร้อมที่จะอยู่เคียงคู่กับองค์กรตลอดไป ดังนั้น การสร้างความเกี่ยวพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญ トラバドที่สามารถทำให้พนักงานมีความเกี่ยวพันในองค์กรได้ องค์กรก็จะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการทำการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ตัวชี้วัดความผูกพันในงานของบุคคล โดยประกอบด้วยลักษณะบุคคลทั้ง 3 ด้าน ที่ผูกพันกับงานและการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางในการสร้างความเกี่ยวพันในองค์กร เพราะแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะรู้สึกเสมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ แสดงออกถึงความจงรักภักดี และเชื่อว่าองค์กรจะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัวได้ และพร้อมที่จะอยู่เคียงคู่กับองค์กรตลอดไป จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญ トラバドที่สามารถทำให้พนักงานมีความเกี่ยวพันในองค์กรได้ องค์กรก็จะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (2563) ให้ความหมายการบริหารสายอาชีพไว้ว่า เป็นกลไกการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน คือ สมรรถนะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณสมบัติ ที่ส่งผลให้พนักงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งกำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนารายบุคคล มีแนวทางการพัฒนาบนหลัก 10-20-70 หมายถึง ได้รับความรู้และทักษะจากการอบรมร้อยละ 10 ผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำและสอนงาน

อีกร้อยละ 20 และอีกร้อยละ 70 คือ ต้องนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองหรืออาจแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น (<http://www.pttplc.com>)

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 อ้างถึงใน วราภรณ์ ชูเชิดรัตน์, 2557) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีขึ้น เพื่อจะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงาน อาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น อยู่ใจกลางของขอบเขตงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด โดยเริ่มจากการวางแผนกำลังคน และทำการวิเคราะห์งานจนได้ตำแหน่งงาน และกลุ่มงานอาชีพ จากนั้นเข้าสู่กระบวนการสรรหา และคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ ข้อมูลทางตำแหน่งงานและความชอบพอในทางอาชีพ จะถูกรวบรวมมาตลอดกระบวนการ และเมื่อมาถึงจุดที่เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาวางแผนและให้คำปรึกษาแก่พนักงานตลอดเวลา ด้วยการอบรมและพัฒนา ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้เขาได้รับการเลื่อนขั้น โยกย้ายหรือได้รับตำแหน่งใหม่ โดยไม่หยุดอยู่กับที่ ตามความเหมาะสมของจังหวะเวลาจนถึงเกษียณอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ คือ

1. การประเมินตนเอง พนักงานทุกคนควรมีโอกาสรู้จักตนเองเสียก่อน ซึ่งทำได้โดยการให้คำปรึกษาหรือแนะแนว หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่จะให้แต่ละคนตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นความจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ในขั้นตอนนี้ คือ การรู้จักสนใจค้นคว้า เสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ และที่เป็นโอกาสช่วยให้มองเห็นจากจุดของตนเอง ที่จะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้างของอาชีพงานนั้น ๆ

3. การกำหนดเป้าหมาย ภายหลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว เมื่อได้ประเมินถึงโอกาสในความก้าวหน้าต่าง ๆ ในอาชีพแล้ว ผู้ที่ต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพควรจะได้มีการกำหนดในเชิงของปริมาณ เช่น การตั้งเป้าหมายที่จะรับงานไปจนถึงอายุระดับหนึ่ง ซึ่งควรจะได้รับเงินเดือนตามจำนวนที่ต้องการ หรืออาจจะระบุตำแหน่งงานที่ต้องการตามที่กำหนดไว้ หรืออาจเป็นการกำหนดจุดเริ่มต้นของการออกไปประกอบธุรกิจของตนเองด้วย เนื่องจากแต่ละคนมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น เป้าหมายของแต่ละคนจึงมักไม่เหมือนกัน แต่ก็ไม่ควรที่จะยึดถือเป้าหมายจนขาดความคล่องตัว และไม่ควรเป็นเป้าหมายที่สูงจนเกินไปที่ยากจะมีโอกาสทำได้สำเร็จ หลักของการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจะดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่รู้ถึงความเป็นไปของอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องทำอยู่ว่าเป็นไปอย่างไร

4. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การวางแผนเพื่อให้ได้ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแผนอาชีพที่ดี ควรมีการแบ่งแยกเป็นระยะ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นตอน ตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึง

เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีความสำเร็จทางอาชีพต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักจะมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ คือ การปฏิบัติตามปณิธานที่จะช่วยให้เป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้น คือ

4.1 ตลอดเวลาควรที่จะมีการขยายวง และเสาะหางานไว้อุ่นใจ ให้มากที่สุดที่จะเป็นหนทางสำหรับการเตรียมการขยายและเจริญเติบโตต่อไป

4.2 ต้องเป็นผู้ที่ไม่ปล่อยให้เวลาสูญเปล่าประโยชน์ โดยเฉพาะการต้องเสียเวลาไปกับการทำงานกับหัวหน้าที่ไม่มีความกระตือรือร้น เป็นเรื่องที่ต้องควรหลีกเลี่ยงให้ได้มากที่สุด

4.3 พยายามทำตนเองให้เป็นลูกน้องคนสำคัญสำหรับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่ตื่นตัวอยู่เสมอ

4.4 ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีโอกาสรู้จักคนกว้างมากขึ้น และนึกคิด หรือติดตามเรื่องราวในขอบเขตที่เป็นวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น

4.5 มุ่งมั่นและพยายามที่จะเอาชนะตัวเองให้ได้อยู่เสมอ เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่กำลังเปิดรับสมัครนั้นก็คือ การเปรียบเสมือนว่าบริษัทเป็นเพียงส่วนหนึ่งของตลาดงานต่าง ๆ

4.6 เมื่อเห็นได้ชัดว่าสายงานในอาชีพจะเจริญเติบโตต่อไปได้ช้า ควรพิจารณาถึงการลาออกจากบริษัท

4.7 ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่พร้อมจะลาออกได้เสมอเมื่อถึงเวลาจำเป็น

4.8 อย่าปล่อยให้ความสำเร็จของงานปัจจุบันเป็นตัวกำหนดแผนงานของอาชีพ เพราะถ้าทำเช่นนี้ ก็จะทำให้เป็นการบั่นทอนการเจริญเติบโตเลื่อนขั้นไปในแนวตั้งที่สูงขึ้นนั่นเอง

วรารณา ซูเชตรัตนา (2557) ได้ให้ความหมายกว้างหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

สุวรรณา คุณดิถีคุณฐวสา (2562) ได้ให้ความหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ความก้าวหน้าในอาชีพนั้น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่ความสำเร็จ

Forre (2009 อ้างถึงใน วรารณา ซูเชตรัตนา, 2557) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนองค์กร โดยผ่านกระบวนการพื้นฐานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ การสร้างความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ กระตุ้นให้พนักงานทั้งเป็นกลุ่ม และปัจเจกบุคคลให้มีการเรียนรู้ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งถือเป็น



กลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ และผลตอบแทนขององค์กร ได้แก่ การเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่สูงขึ้น

Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน โปชมงค์ ทองน้อย, 2557) ทำการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันหลายองค์กรกันอย่างแพร่หลาย นั้นหมายถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ถ้าหากพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีความพร้อมและมีความเหมาะสมแล้ว ก็ยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงานได้

2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบ ที่เหมาะสมกับระดับทักษะความรู้ และความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีระดับขีดความสามารถที่สูงขึ้น

Super (1990 อ้างถึงใน อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร, 2540) ได้นำความรู้ทางจิตวิทยาพัฒนาการ และแนวคิดเชิงมนทัศน์ต่อตนเองมาใช้พิจารณาร่วมกัน Super ให้ความคิดเห็นว่าคนจะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบใดมีผลมาจากความคิดที่มีต่อตนเองเป็นอย่างไรโดยจะเลือกอาชีพที่ตรงกับความเชื่อมั่นในภาพที่มองเห็นเองที่ประเมินไว้ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคนมีความสามารถแตกต่างกันตามความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพจึงทำให้ความเหมาะสมในการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพแตกต่างกันออกไป เช่น คนที่ชอบติดต่อกับคนทั่วไปมักจะเลือกงานอาชีพเกี่ยวกับการติดต่อกับคนทั่วไป อย่างไรก็ตามความพอใจของบุคคลรวมถึงความสามารถที่มีและสถานการณ์ที่ดำรงอยู่อาจเป็นเหตุผลให้มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพของบุคคลได้และด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เอง Super ได้ให้ขั้นตอนของการพัฒนาอาชีพไว้ 4 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเจริญเติบโต จะเป็นฐานของการเข้าสู่อาชีพช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 14 ปี เป็นช่วงที่สร้างสมทัศนคติและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อภาพมโนทัศน์ที่มีต่อตนเองในช่วงปลายของระยะนี้ จะเริ่มเรียนรู้ในโลกของอาชีพและสั่งสมประสบการณ์เพื่อตัดสินใจเลือกอาชีพต่อไป

2. ระยะการสำรวจและค้นหา อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 14 - 24 ปีหรือจบการศึกษาช่วงต้น ๆ ยังคงมองหาอาชีพในลักษณะเพื่อฝันแต่เมื่อเผชิญกับความเป็นจริงบุคลากรจะตัดอาชีพที่ไม่มีความเป็นไปได้ ออก

3. ระยะการคงตัวของอาชีพ อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 24 ปีหรือจบการศึกษาถึงประมาณ 44 ปี เป็นช่วงที่เริ่มเข้าไปมีประสบการณ์ทำงาน มีการปรับตัวเพื่อผสมผสานมโนทัศน์ที่มีต่อตนเอง อาจมีการปรับเปลี่ยนไปสู่อาชีพอื่นหากพบว่าอาชีพที่ดำรงอยู่นั้นไม่ตรงตามที่หวังไว้

4. ระยะเสื่อมถอยเป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณ 60 ปีซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของวัยทำงาน ซึ่งพนักงานวัยนี้มักจะทำงานตามหน้าที่

Victor Vroom (1964) อธิบายถึง แรงจูงใจ (Motivation) ที่จะทำให้คนทำงาน โดยอธิบายว่าแรงจูงใจเป็นผลมาจากตัวแปรที่สำคัญสามประการ ได้แก่ expectancy, Instrumentality และ Valence โดยตัวแปรทั้งสามตัวมีความสัมพันธ์กันตามสมการ ดังนี้

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality} \times \text{Valence}$$

ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม (Effort) กับศักยภาพที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย (Performance) ถ้าหากคนนั้นเชื่อว่า การใส่ความพยายามลงไปในงานนั้นจะทำให้เค้ามีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ คนนั้นก็ขอมทำงานนั้น แต่หากเค้าคิดว่าไม่ว่าเค้าจะพยายามสักเท่าไร ศักยภาพของเค้าก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ เค้าก็จะไม่ขอมทำงานนั้น ตัวแปร Expectancy จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ศักยภาพที่คนนั้นมีอยู่จริง ความมั่นใจในตัวเองของคนนั้น และเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากคนนั้นมีศักยภาพเพียงพอและมีความมั่นใจ ประกอบกับเป้าหมายไม่ไกลเกินไป ก็จะทำให้ Expectancy หรืออาจสรุปได้นัยหนึ่งว่า หากต้องการให้ Expectancy มีค่าสูงจะต้องเพิ่มศักยภาพให้กับคนนั้น อาจโดยการใช้วิธี Training หรือ Coaching เพิ่มความมั่นใจให้กับคนนั้นโดยการสนับสนุนจากผู้นำ และตั้งเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ไกลเกินไป

แนวปฏิบัติ (Instrumentality) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุเป้าหมายกับผลที่จะได้รับจากการบรรลุเป้าหมายนั้น ผลที่จะได้รับในที่นี้อาจมาในรูปของรางวัล เป็นเงินหรือสิ่งของ หรืออาจเป็นความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง ก็แล้วแต่ ซึ่งปัจจัยที่จะมีผลต่อ Instrumentality คือ ความมั่นใจว่าเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความมั่นใจในตัวผู้นำว่ามีความยุติธรรมและเชื่อถือได้ และความมั่นใจนี้จะเพิ่มมากขึ้นหากองค์การมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน และมีการประกาศเป็นนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน

รางวัล (Valence) เป็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะได้รับที่มีต่อคนที่เราต้องการจูงใจ ซึ่งอาจมีค่าเป็น -1 , 0 , 1 ก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่า ผลลัพธ์นั้นเป็นที่ต้องการของคนนั้นหรือไม่ ผลลัพธ์ที่เป็นที่ต้องการจะมีค่า Valence = +1 หมายความว่าโดยภาพรวมจะทำให้คนมีแรงจูงใจที่จะทำงาน แต่หากคนรู้สึกเฉยๆ ต่อผลลัพธ์นั้น (valence = 0) ก็จะทำให้แรงจูงใจที่จะทำงานกลายเป็น 0 และหากคนไม่ยอมได้รับ

ผลลัพธ์นั้นเลยจนต้องพยายามที่จะไม่ได้รับผลลัพธ์ (valence = -1) ก็จะทำให้แรงจูงใจกลายเป็นติดลบ หรือแปลว่าคนจะพยายามทำในสิ่งที่ตรงข้ามเพื่อให้ตัวเองไม่ต้องได้รับผลลัพธ์นั้น

สรุปได้ว่าแนวทางในการจัดการสร้างความคาดหวังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ต้องเริ่มโดยการศึกษาระดับความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และค้นหาให้เจอว่าอะไรคือสิ่งที่พนักงานต้องการเป็นรางวัลหรือผลตอบแทน ที่พนักงานให้คุณค่าและความสำคัญ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแปรที่สำคัญสามประการตามทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom) มากำหนดเป็นแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ที่จะสามารถดึงดูดและจูงใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทุ่มเทในงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและองค์กรยังบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรที่ตอบสนองได้ตรงตามความคาดหวังของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและความเกี่ยวพันในองค์กร

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการ

กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน (2557) ได้ให้ความหมายของสวัสดิภาพหรือสวัสดิการ (Welfare) เอาไว้ว่า เป็นความต้องการที่จะมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคล หรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชน หรือสังคม ถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม โดยให้ความหมายไว้ดังนี้

สวัสดิการ หมายถึง การกินดีอยู่ดี หรือ Well-being ซึ่งถ้าจะขยายความออกไปก็อาจกล่าวได้ว่า คือ ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงาน ก็หมายถึงสิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้เกิดภาวะที่มีความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนี้ไม่ได้หมายความว่า เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว รัฐบาลและสหภาพแรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย

สวัสดิการ หมายถึง การบริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชน จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือ จากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On-the-Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off-the-job with in the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย สวัสดิการอาจเรียกกันในชื่ออื่น ๆ อีกหลายชื่อ เช่น

- ค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation)
- ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits)
- การดูแลพนักงาน (Employee Services)
- ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)
- โปรแกรมผลประโยชน์ (Benefits Programs) เป็นต้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวมาข้างต้น และได้ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุป ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

1. ให้นายจ้างจัดให้น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง
2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล
  - 2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล
  - 2.2 สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้
    - ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี
      - (ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล
      - (ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน
      - (ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว
    - ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกัน หนึ่งพันคนขึ้นไปต้องจัดให้มี
      - (ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล
      - (ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน
      - (ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง
      - (ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาลหรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

รูปแบบการจัดสวัสดิการในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการแบบดั้งเดิม (Traditional Benefits) คือ นายจ้างจะเป็นผู้จัดสวัสดิการ โดยสวัสดิการนี้เกิดจากการคัดเลือกความต้องการที่ดีและเหมาะสมที่สุด ที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรได้ ซึ่งภายในองค์กรจะมีชุดสวัสดิการนี้เพียงชุดเดียวและพนักงานทั้งองค์กรจะได้รับเหมือนกัน

2. การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) คือ นายจ้างจะจัดชุดสวัสดิการหลักหนึ่งชุดที่พนักงานทั้งองค์กรจะได้รับเหมือนกัน ร่วมกับการให้สิทธิพนักงานเลือกสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากสวัสดิการหลักเพิ่มเติมได้ด้วย ซึ่งจะเหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด

สรุปได้ว่า สวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายล้วนมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานได้ทั้งสิ้น องค์กรจึงไม่ควรละเลยและทำการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อต้นทุนในการจัดสวัสดิการ เพราะถือเป็นต้นทุนคงที่ที่มีจำนวนมากในระยะยาว

กฤษณ ธนาพงศธร (2538) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์และบริการใด ๆ ก็ตามที่ต้องการจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่พนักงานขององค์กร และเพื่อเป็นหลักประกันกับการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องออกจากตำแหน่งงานไม่ว่าจะเป็นเพราะลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บทุพพลภาพหรือเสียชีวิตก็ตาม เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต บาดเจ็บ ทุพพลภาพการตรวจสุขภาพ การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ โบนัสและเงินค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

2. ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานขององค์กรได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้พนักงานเหล่านี้ได้มีส่วนร่วมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน จะได้เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ การจัดทัศนศึกษา และการจัดตั้งสโมสร เป็นต้น

3. ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์ ที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งการบริการนี้ได้หลายรูปแบบ และบางรูปแบบมีลักษณะเป็นบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการการแพทย์ และการจัดให้มีการจำหน่ายสินค้า เป็นต้น

เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546 อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558) ได้อธิบายถึงประเภทของการจัดสวัสดิการไว้ว่า มี 7 ประเภท ประกอบด้วย

1. สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย คือ การจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลเจ็บป่วย ในขณะที่เป็นพนักงานโดยช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล และอาจครอบคลุมถึงครอบครัวบุคลากรด้วย

2. สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต คือ สวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยพนักงานให้มีความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรและครอบครัว เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงการ

ช่วยเหลือความเป็นอยู่ เมื่อบุคลากรประสบภัยพิบัติไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม หรือเกิดความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติองค์กรจะเข้ามาดูแลช่วยเหลือ

3. สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการการเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพบุคลากร หรือครอบครัวของบุคลากร เงินช่วยค่าน้ำมันรถและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

4. สวัสดิการประเภทจิตใจ คือ สวัสดิการที่จัดทำให้เพื่อจูงใจให้พนักงาน หรือบุคลากรมาร่วมทำงานกับองค์กร ซึ่งถือเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยองค์กรจะจัดให้ในรูปของเงินหรือวัตถุตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบางองค์กรจูงใจพนักงานด้วยการให้เงินโบนัส ให้รถยนต์ การได้เลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น

5. สวัสดิการประเภทการศึกษา คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการทำงานมากขึ้น เช่น การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร การจัดอบรม สัมมนา การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน

6. สวัสดิการประเภทสันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดไว้ให้บุคลากรได้มีการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี การจัดให้มีห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย หรือการจัดให้มีชมรมกีฬา เป็นต้น

7. สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน มีห้องทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี การมีเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานที่ดีพร้อมบรรยากาศในการทำงานดี พนักงานจะมีสุขภาพจิตดีและช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมีผลงานออกมาดีเพิ่มมากขึ้น

สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542, น. 7) ได้ให้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนและไม่เท่ากันเป็นตัวกำหนดความพอใจในแต่ละคนแต่ละงาน โดยทั่วไปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจของแต่ละบุคคลจะเหตุผลมาจาก สิ่งต่อไปนี้

1. ความมั่นคง ความปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้บุคคลที่มีพื้นความรู้น้อย หรือขาดความรู้จะเห็นความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่บุคคลที่มีความรู้สูงจะมีความรู้สึกว่ามีไม่สำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง หมายถึง ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินที่ได้จากการทำงาน เงินปันผล ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ทุกคนมีความมุ่งมั่นหวังว่าทำงานเพื่อค่าจ้างเพื่อที่จะได้นำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่สุขสบาย

5. ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานในเรื่องของการสั่งการ และการบังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ

ในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ปกครองบังคับบัญชาไม่ดีจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการขอย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. ลักษณะสังคมของงาน หมายถึง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานโดยผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

8. การสื่อสาร หมายถึง การสั่งงานของหัวหน้างานไม่ซ้ำซ้อน การสั่งงานเป็นลำดับขั้นมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีการสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา การประสานงาน และการทำงานเป็นทีมก็ต้องอาศัยกระบวนการสื่อสารเป็นสำคัญ

9. สภาพการทำงาน หมายถึง แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานซึ่งมีส่วนเสริมสร้าง หรือบั่นทอนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้

10. สิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หมายถึง เงินบำเหน็จค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น

ปัจจัยหรือสิ่งจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากเงิน เป็นในรูปสิ่งของ  
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นได้รับโอกาสได้มาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับ และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสุขภาพทางกายภาพ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์เครื่องมือในสถานที่ทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความต้องการ ความภูมิใจของบุคคลที่สามารถทำงานสำเร็จ และความพึงพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

5. การดึงดูดใจในทางสังคม หมายถึง การได้รับความยอมรับในสังคม หรือในองค์กรหรือผู้ร่วมงาน และยอมรับนับถือกันและกัน

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคล และทัศนคติของพนักงาน หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของบุคคล

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมโครงการงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง หมายถึง ความพอใจที่สามารถอยู่ร่วมกัน และมีความร่วมมือกันในการทำงาน

ความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นจึงหมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรักชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงานโดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การจะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น และความรู้สึกมั่นคง รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตน และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยจะส่งผลให้งานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Pigors & Myers (1981 อ้างถึงใน วิจารณ์วรรณ เพื่อประจักษ์, 2560) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือเงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับ-ส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้ออกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตรด้วย

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก โดยรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจารณาร้องทุกข์และบริการอื่น ๆ

4. สวัสดิการด้านสันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดและหลักการจัดสวัสดิการ เป็นหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่ง เพราะปัจจุบันนอกจากจ่ายค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนค่าจ้างที่ตอบสนองและผลงานของบุคลากรแล้ว องค์กรยังต้องจูงใจและธำรงรักษาบุคลากรที่มีอยู่ ให้ทำงานร่วมองค์การได้อย่างเต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจ ดังนั้นสวัสดิการจึงเป็นอีกสิ่งหนึ่ง ที่จะสามารถทำให้เกิดความผูกพันในองค์การ และความรู้สึกร่วมในฐานะพนักงาน หรือบุคลากรขององค์กรจะทำให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถเสียสละเพื่อองค์กร และพนักงานสามารถนำสวัสดิการที่ได้รับนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องจ่ายไป นอกจากนี้สวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรควรคำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลไม่ได้เกิดมาเพื่อทำงานแต่เพียงอย่างเดียวแต่เขาต้องมีการพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และเป็นคนที่ดีต่อสังคม โดยการทวิจจัยครั้งผู้วิจัยนำแนวคิดของ กุลธณ ธนาพงศธร ที่แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย ซึ่งทั้ง 3 ประเภทนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานอันส่งผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การต่อไป



## 2.4 งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.25 ความพึงพอใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.31 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ กลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37 และพบว่าบุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จิระวุฒิ สุขผล (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กร ตามความคิดเห็นของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

### 1. สวัสดิการของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม

1) สวัสดิการของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านนันทนาการ

2) พนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความเห็นต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ที่มีสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม

1) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านทัศนคติ รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม และลำดับสุดท้ายคือ ด้านพฤติกรรม

2) พนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ที่มีเพศและลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ควรได้รับสวัสดิการด้านนันทนาการ ควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อได้เป็นการเสริมทักษะและสมรรถนะในการทำงานมากขึ้น อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสม เอาใจใส่ดูแลพนักงานเหมือน

คนในครอบครัว ได้รับความเข้าใจกันเป็นอย่างดีเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่ออยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ให้มากยิ่งขึ้น

จิราภรณ์ สุขอินทร (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปรีกมน จินตนาพันธ์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40 - 49 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งตามสายงานวิชาการสรรพากร มีอัตราเงินเดือน 9,640 - 19,639 บาท และมีอายุงานในองค์กร 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสที่ได้ความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมแบบรุก-ปกป้อง ตามลำดับ ความผูกพันภายในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันทางด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

ภัทราภรณ์ ฮุ่ยหวล (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =3.55) รองลงมา ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.49) ด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{X}$ =3.47) ด้านนันทนาการ ( $\bar{X}$ =3.38) ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X}$ =3.31) ด้านการศึกษา ( $\bar{X}$ =3.30) ตามลำดับ

และพบว่า ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง ซึ่งมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาวิจัยสามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลบางบัวทอง ดังนี้ คือ ควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

วารางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการพัฒนาอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการพัฒนาอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน และพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 6 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนาอาชีพด้านการจัดการกับผลกระทบด้านการควบคุมสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 42.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่ต้องการให้บริษัทฯ จัดเพิ่มอันดับแรก คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี ประกันชีวิตพนักงาน ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ประกันสุขภาพพนักงานและอาหารช่วงทำงานล่วงเวลาตามลำดับ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 6.87 แสดงความคิดเห็นว่า การที่พนักงานคงทำงานกับบริษัทต่อไปหรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความตระหนักที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 14.09 แสดงความคิดเห็นว่า สวัสดิการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับความตระหนักที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป และพนักงานส่วนที่เหลือไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ

สุลิวัลย์ หมีแรตต์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 - 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 59.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมรพรรณ พัทโธ และ จอมใจ เพชรกล้า (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ระดับเกรด A7 ปัจจัยจัดในกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา หรือปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงาน 6 ปัจจัย และอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ 1 ปัจจัย สำหรับผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจจำแนกกลุ่มบุคลากรตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นโดยเฉพาะปัจจัยที่อยู่ในระดับเกรด A แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตำแหน่งต่ำกว่าปฏิบัติงานเห็นว่า มีเพียง 2 ปัจจัย ส่วนกลุ่มตำแหน่งปฏิบัติงาน-ปฏิบัติการ เห็นว่ามี 11 ปัจจัย กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญงาน-ชำนาญการ เห็นว่ามี 14 ปัจจัย และกลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ-ชำนาญการพิเศษ เห็นว่ามี 4 ปัจจัย ทั้งนี้ทุกกลุ่มเห็นร่วมกันว่าปัจจัยเรื่องนโยบายและแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นปัจจัยระดับเกรด A ที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ส่วนผลการศึกษาระดับความพึงพอใจพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย และแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่ระดับ 4.31 และเมื่อนำผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรในช่วงเวลาเดียวกันมา ทำการเปรียบเทียบกับระดับความคาดหวังของแต่ละปัจจัย พบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยที่สำคัญ 7 ลำดับแรก มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า 4.00 โดยมี 3 ปัจจัยที่ระดับความพึงพอใจสูงกว่าความคาดหวังของบุคลากร มี 4 ปัจจัย ที่มีระดับคะแนนความพึงพอใจต่ำกว่าความคาดหวัง สำหรับผลการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักวิทยบริการ 5 ด้าน พบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมอยู่ที่ 4.05

Ayazlar & Giizel (2013) ได้วิจัยเรื่อง ความเหงาในที่ทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร (The Effect Of Loneliness In The Workplace On Organizational Commitment) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ย่านดิบี ในประเทศตุรกี จำนวน 156 คน ผ่านแบบสอบถาม ผลการวิจัย จากการวิเคราะห์การถดถอยพบว่าความเหงาในที่ทำงานมีผลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในแง่ของมิติด้านมิตรภาพทางสังคมได้รับผลกระทบในทางลบในทางกลับกันผลกระทบของพนักงาน ด้านอารมณ์ในที่ทำงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรมีผลต่อเนื่องเล็กน้อย

Korsakiene & Smaliukiene (2014) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบในแนวคิดการจัดการร่วมสมัย ที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพ (The Implications of contemporary approaches toward career development) มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบวิธีการแบบดั้งเดิม และแบบร่วมสมัยที่มีต่อการพัฒนาสายอาชีพ คือ การใช้มุมมองของแต่ละคนเมื่อเทียบกับมุมมองขององค์กร ผู้วิจัยมุ่งมั่นที่จะเปิดเผยให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งผลการวิจัยร่วมสมัยในวรรณกรรมมุ่งเน้นไปที่วิธีการที่มีผลต่ออาชีพ ในทางตรงกันข้ามความซับซ้อนไม่สอดคล้องกับผลกระทบที่ศึกษา

Mary Welch (2011) ได้วิจัยเรื่อง วิวัฒนาการของพนักงาน แนวคิดการมีส่วนร่วม: การตีความสื่อสาร (The evolution of the employee engagement concept: communication implications) งานวิจัยนี้พบว่า ความหลากหลายในการกำหนดแนวคิดและการวัดความผูกพันในองค์กรยากที่จะตีผลออกมา เนื่องจากความแตกต่างระหว่างทัศนคติและความมุ่งมั่นเชิงพฤติกรรม ซึ่งความมุ่งมั่นในฐานะในสภาวะทางจิตใจ มีองค์ประกอบที่แยกออกเป็น 3 ส่วน คือ ความปรารถนา (ความมุ่งมั่นทางอารมณ์) ความต้องการ (ความมุ่งมั่นต่อเนื้อเรื่อง) และภาระผูกพัน (ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน) ในการที่รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรจะพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกันจะมีผลกระทบที่ต่างกันสำหรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

Noor & Abdullah (2012) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่คนงานในประเทศมาเลเซีย (Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia) คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่ลูกจ้าง มีความสำคัญที่จะนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในหลายแผนงานที่ถูกจัดทำโดยบริษัท ยิ่งกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนงานและสังคม งานวิจัยนี้ถูกจัดทำขึ้นที่โรงงานที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศมาเลเซีย จากผลตอบรับกว่า 70% ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อคุณภาพของชีวิตการทำงาน การวิจัยนี้จัดทำขึ้น เพื่อกระแสหลักของการศึกษาด้านชีวิตการทำงาน ดังที่ชี้ให้เห็นจากสถานการณ์จากมุมมองของคนงานท้องถิ่นในบริษัทข้ามชาติ

Tastan & Guçel, (2014) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในตัวพนักงาน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรและการทดสอบบทบาทการเป็นสื่อกลางขององค์กร กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทด้านนวัตกรรมของตุรกี (Explaining Intrapreneurial Behaviors of Employees with Perceived Organizational Climate and Testing the Mediating Role of Organizational Identification: A Research Study among Employees of Turkish Innovative Firms) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ในด้านบวกระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่วนประกอบโครงสร้างกับการได้รับการยอมรับ และพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ นอกเหนือจากนี้ เอกลักษณ์องค์กรของพนักงานยังชี้ให้เห็นว่าการเป็นสื่อกลางขององค์กรมีบทบาทต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ การสำรวจของงานวิจัยนี้ จัดทำขึ้นในกลุ่มพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง และในบริษัทด้านนวัตกรรมจากอุตสาหกรรมด้านเครื่องใช้ในครัวเรือน อาหารและเครื่องดื่ม โทรคมนาคม และสิ่งทอในประเทศตุรกี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกวิเคราะห์โดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่า มิติของบรรยากาศองค์กรทั้งโครงสร้างสนับสนุน และการยอมรับขององค์กร มีความสัมพันธ์

ในแง่บวกอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้ประกอบการ การรับรู้ถึงการเป็นสื่อกลางของเอกลักษณ์องค์กร จากบรรยากาศองค์กรยังส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้ประกอบการ

## ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัย	ตัวแปร		
	ความเกี่ยวพัน ในองค์กร	แรงจูงใจเชิงคาดหวังใน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ความพึงพอใจใน สวัสดิการ
Cropanzano & Mitchell (2005)	√		√
Hewitt Associates (2004)	√	√	
Internation Suvery Research (ISR) (2004)	√	√	√
Meyer & Allen (1997)	√	√	√
The Gallup Organization	√	√	√
Forre (2009)	√	√	
วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557)	√	√	
สุวรรณมา คุณติลภณัฐวสา (2562)	√	√	
ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558)	√	√	
ธงชัย สันติวงษ์ (2546)	√	√	
Frederick Herzberg (1959)	√	√	√
สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542)	√		√
Maslow (1970)	√		√
กุลธน ธนาพงศธร (2538)	√		√
Pigor & Myers (1981)	√		√

## 2.5 ประวัติความเป็นมา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ก่อตั้งเป็นบริษัทจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ประเภท บริษัทจำกัด มีทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท และได้รับการรับรองเป็นหน่วยซ่อมมาตรฐานจากกรมการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2547 โดยคณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อ 23 กันยายน 2546 เกี่ยวกับบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ตามที่กระทรวงคมนาคมเสนอเพื่อเป็นหน่วยงานให้บริการเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงอากาศยานให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน โดยเห็นชอบในหลักการที่จะให้มีการจัดตั้งบริษัทจำกัด

เพื่อดำเนินกิจกรรมซ่อมอากาศยาน และมีมติที่สำคัญเกี่ยวกับบริษัท ฯ ได้แก่ ให้บริษัท ฯ สามารถดำเนินกิจการซ่อมบำรุงอากาศยานโดยใช้ประโยชน์ทรัพย์สินและบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่ประสงค์จะซื้อหรือจ้างบริษัท ฯ เกี่ยวกับพัสดุอุปกรณ์อากาศยาน หรือการซ่อมบำรุงอากาศยานและอุปกรณ์ ให้ดำเนินการซื้อหรือจ้าง

ซ่อมได้ โดยวิธีเจาะจง และเป็นหน่วยงานที่รัฐให้การส่งเสริมตามกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานอื่น เป็นหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เมื่อ 23 สิงหาคม 2560

#### 2.5.1 วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานมาตรฐานสากลของประเทศไทย โดยคนไทย

#### 2.5.2 วัตถุประสงค์

ซ่อมอากาศยานทางทหารและเอกชนทั่วไป ทุกระดับการซ่อมบำรุง ทั้งภายในและภายนอก ประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ซ่อมบำรุงอุปกรณ์ของอากาศยานทุกประเภท / จัดซื้อ จัดหา รวมทั้งจำหน่ายวัสดุและอุปกรณ์ตามความจำเป็นตามความประสงค์ของลูกค้า

#### 2.5.3 การกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ขององค์กรเชื่อมั่นว่า กิจการของบริษัทจะช่วยผลักดันให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการบินแห่งภูมิภาคเอเชียได้ ทำให้มีเงินตราต่างประเทศไหลเข้าสู่ประเทศ เกิดการเติบโต ทางเศรษฐกิจและการสร้างงานใหม่

นอกจากนี้บริษัทยังคงดำเนินธุรกิจภายใต้จรรยาบรรณ เพื่อมุ่งเน้นที่คณะกรรมการและ กรรมการแต่ละคน เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านจริยธรรม ให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ยังคงรับรู้และจัดการกับ ปัญหาจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพปรับปรุงกลไกที่มีอยู่ ดำเนินการและช่วยในการส่งเสริมและรักษา วัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อไป

กรรมการตกลงที่จะปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนิน ธุรกิจเช่นเดียวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ ที่เปิดเผยต่อสาธารณชนและแนวทางของบริษัท การปฏิบัติตามกฎระเบียบรวมถึงหัวข้อการต่อต้านการทุจริตจะมีการพูดคุยกับคณะกรรมการเป็นระยะ

#### 2.5.4 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานการบิน โดยเคร่งครัด
2. บริหารองค์กรแบบ “บรรษัทภิบาล”
3. พัฒนาบุคลากรในทุกกระดับและยกระดับองค์กรเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้”
4. ขยายขีดความสามารถด้านการวิจัยพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีการบินสมัยใหม่เพื่อ ยกระดับอุตสาหกรรมการบิน ของประเทศโดยรวม
5. พัฒนาเครือข่ายพันธมิตรอุตสาหกรรมป้องกันประเทศในการวิจัยและพัฒนา

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ภายใต้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัย และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัยและมีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้าง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 904 คน แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ประเภทพนักงาน	จำนวน (คน)
1. พนักงานประจำ	861
2. พนักงานสัญญาจ้าง	43
<b>รวม</b>	<b>904</b>

ที่มา: แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2563)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เป็นพนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) ดังนี้



$$\begin{aligned}
 n &= \frac{\chi^2 NP (1-P)}{\chi^2(N-1)+ \chi^2 P(1-P)} \\
 &= \frac{(3.841 \times 904 \times 0.5 \times (1-0.5))}{(0.05)^2 \times (904-1) + 3.841 \times 0.5 \times (1-0.5)} \\
 &= \frac{868.07}{(2.26+0.96)} = 269.59 \approx 270 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

กำหนดให้	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากร
	P	คือ	ค่าสัดส่วนของประชากร (กำหนดให้ P=0.5)
	E	คือ	ระดับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง
	$\chi^2$	คือ	ค่าไคสแควร์ที่ df = 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% (ค่า $\chi^2 = 3.841$ )

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 270 ตัวอย่าง

### 3.1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งกลุ่มพนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว และแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 270 ตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 3.2

**ตารางที่ 3.2** จำนวนการแบ่งชั้นภูมิประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทพนักงาน	จำนวน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. พนักงานประจำ	861	257
2. พนักงานสัญญาจ้าง	43	13
<b>รวม</b>	<b>904</b>	<b>270</b>

ที่มา: แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2563)

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.2.1 ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งวิธีการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ศึกษาข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.1.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามชนิดต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน วิชาสถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถามโดยการกำหนดขอบเขต และเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และสามารถวัดตัวแปรที่ให้ค่าจำกัดความไว้ได้

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.2.2.1 จะนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยาม คำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถามเมื่อได้รับการพิจารณา และตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ( ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น. 140 - 147) โดยใช้สูตร ดังนี้

#### สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$\begin{aligned} \text{IOC} &= (\Sigma R)/N \\ \text{IOC} &= \text{ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา} \\ \Sigma R &= \text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ} \\ N &= \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับค่าจำกัดความ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547)

สรุปผลการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC จากข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ จำนวน 15 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC จำนวน 33 ข้อ มีจำนวน 32 ข้อ ค่าเท่ากับ 1 และมีจำนวน 1 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.67 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 3 ส่วน จำนวน 33 ข้อ นั้นมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.2.2.2 แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจะนำมาปรับปรุงแก้ไขและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์ให้อีกครั้ง

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น. 147) และวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพมีค่า Cronbach's

Alpha เท่ากับ 0.724 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.896 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.884

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดย

3.3.1 ผู้วิจัยออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม การบิน จำกัด จำนวน 270 คน

3.3.2 ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยชี้แจงและอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการกรอกข้อมูลให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจดูในความสมบูรณ์ในแต่ละข้อ และนับจำนวนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ หากพบว่าแบบสอบถามชุดใดผู้ตอบแบบสอบถามทำไม่ครบทุกข้อก็จะทำการเก็บเพิ่มเติม เมื่อได้ข้อมูลครบ 270 ชุดแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ เป็นข้อมูลทั่วไป ทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ระดับตำแหน่งงาน และแผนก/ศูนย์/ฝ่าย เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed ended questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำนวน 3 ข้อ และใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 3 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือวัดจากแนวคิดของ Vroom (พิสิษฐ์ จง, 2015) โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed ended questions) ที่สร้างโดยใช้ Importance scale เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็นจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน 3 ข้อ
ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน 3 ข้อ
ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น จะใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	5	คะแนน	คือ	ความคาดหวังสูงมาก
ระดับคะแนน	4	คะแนน	คือ	ความคาดหวังสูง
ระดับคะแนน	3	คะแนน	คือ	ความคาดหวังปานกลาง
ระดับคะแนน	2	คะแนน	คือ	ความคาดหวังต่ำ
ระดับคะแนน	1	คะแนน	คือ	ความคาดหวังต่ำมาก

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือวัดจากแนวคิดของกุลธนา ธนาพงศธร (2538) ซึ่งแบ่งสวัสดิการเป็น 3 ด้าน โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed ended questions) ที่สร้างโดยใช้ Importance scale เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็นคำถามจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านเศรษฐกิจ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านนันทนาการ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านอำนวยความสะดวกสบาย	จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น จะใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบ 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551)

ระดับคะแนน	5	คะแนน	คือ	ความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	คะแนน	คือ	ความพึงพอใจมาก
ระดับคะแนน	3	คะแนน	คือ	ความพึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน	2	คะแนน	คือ	ความพึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน	1	คะแนน	คือ	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความเกี่ยวพันในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดจากตามทฤษฎีของ Wilmar B. Schaufeli (2001) ซึ่งแบ่งเป็นคำถาม จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการอุทิศตนในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการกลายเป็นส่วนหนึ่ง	จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น จะใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบ 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551)

ระดับคะแนน	5	คะแนน	คือ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน	4	คะแนน	คือ	เห็นด้วย
ระดับคะแนน	3	คะแนน	คือ	ไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน	2	คะแนน	คือ	ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	คะแนน	คือ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทการวัดระดับช่วง (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตรฐานประมาณค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ญาณิภา จันทร์บำรุง, 2555, น. 30)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคาดหวัง	ระดับความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	สูงมาก	พึงพอใจมากที่สุด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	สูง	พึงพอใจมาก	เห็นด้วย
2.61 - 3.40	ปานกลาง	พึงพอใจปานกลาง	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	ต่ำ	พึงพอใจน้อย	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	ต่ำมาก	พึงพอใจน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีความเกี่ยวพันในองค์กร

3.5.2 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร

เพื่อทำการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยตัวแปรอิสระ (X) ที่มีผลต่อปัจจัยตัวแปรตาม (Y) โดยการเลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter ซึ่งในงานวิจัยจะใช้วิเคราะห์แบบที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ดังนั้น สมการถดถอยที่ได้จะเรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Liner Regression Equation) โดยมีตัวแบบ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ คือ } Y = b_0 + b_1X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

สัญลักษณ์ที่ใช้มีความหมายต่อไปนี้

- K หมายถึง จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย  
Y หมายถึง ค่าประมาณหรือค่าทำนาย  
 $b_0$  หมายถึง น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ  
 $X_0, \dots, X_k$  หมายถึง คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาถึงความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีค่าตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 270 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 100% ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 4.3 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ
- 4.4 ข้อมูลความเกี่ยวพันในองค์การ
- 4.5 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ประเภทพนักงาน อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และแผนก/ศูนย์/ฝ่าย สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	182	67.4
หญิง	88	32.6
รวม	270	100.00
ประเภทพนักงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
พนักงานประจำ	255	94.4
พนักงานสัญญาจ้าง	15	5.6
รวม	270	100.00

**ตารางที่ 4.1** ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด (ต่อ)

อายุของพนักงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.4
20 - 25 ปี	24	8.9
26 - 30 ปี	52	19.3
31 - 35 ปี	56	20.7
36 - 40 ปี	44	16.3
41 - 45 ปี	37	13.7
46 - 50 ปี	25	9.3
51 ปี ขึ้นไป	31	11.5
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>
ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	80	29.6
ปริญญาตรี	168	62.2
สูงกว่าปริญญาตรี	22	8.1
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>
ระดับตำแหน่งงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
Junior	114	42.2
Senior	107	39.6
Supervisor-Senior Supervisor	49	18.1
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>
แผนก/ศูนย์/ฝ่าย	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานดอนเมือง	69	25.6
ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาดัก	120	44.4
ฝ่ายส่งกำลัง	32	11.9
ฝ่ายงบประมาณและการเงิน	20	7.4
ฝ่ายคุณภาพและความปลอดภัย	11	4.1
แผนกบริหารงานทั่วไป	15	5.6
แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	1.1
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>

หมายเหตุ : n=270



จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 270 คน พบว่า

1. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 94.6 รองลงมาเป็นพนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 15 คน คิดเป็น 5.6 ของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุที่ 31 - 35 ปี จำนวน 56 คิดเป็นร้อยละ 20.7 รองลงมาคือ 26 - 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 อายุ 20 - 25 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และลำดับสุดท้ายอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ของผู้ตอบแบบสอบถาม
5. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานอยู่ในระดับ Junior จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ ระดับ Senior จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และระดับ Supervisor-Senior Supervisor จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ของผู้ตอบแบบสอบถาม
6. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานสังกัดศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานดอนเมือง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ฝ่ายคุณภาพและความปลอดภัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.2 ข้อมูลด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล เพื่ออธิบายถึงระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยภาพรวม

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความคาดหวัง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.87	0.61	สูง
ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.55	0.62	สูง
ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.06	0.98	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.74</b>	<b>สูง</b>

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ตั้งความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.61) มีแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.62) และคาดหวังต่อรางวัลจากความก้าวหน้าในอาชีพ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 (S.D. = 0.98)

**ตารางที่ 4.3** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกรายข้อ

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้า ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคาดหวัง			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	4.15	0.71	สูง	(1)
2. โอกาสที่จะแสดงฝีมือ และศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.78	0.77	สูง	(2)
3. สามารถมองเห็นเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพอย่างชัดเจน	3.69	0.81	สูง	(3)
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.61</b>	<b>สูง</b>	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.71) รองลงมาคือ โอกาสที่จะแสดงฝีมือ และศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 (S.D. = 0.77) และสามารถมองเห็นเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.81) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำแนกรายข้อ

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้า ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความคาดหวัง			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การหมั่นเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	3.98	0.76	สูง	(1)
2. รับรู้ถึงขั้นตอนที่สามารถเติบโตในสายงานได้อย่างรวดเร็ว	3.25	0.89	ปานกลาง	(3)
3. องค์กรมีการส่งเสริมพัฒนาทักษะวิชาชีพ ในด้านต่าง ๆ	3.44	0.86	สูง	(2)
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.63</b>	<b>สูง</b>	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านแนวปฏิบัติ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคาดหวังต่อการหมั่นเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.76) รองลงมาคือ องค์การมีการส่งเสริมพัฒนาทักษะวิชาชีพ ในด้านต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.86) และรับรู้ถึงขั้นตอนที่สามารถเติบโตในสายงานได้อย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 (S.D. = 0.89) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำแนกรายชื่อ

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้า ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความคาดหวัง			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. รู้สึกหดหู่เมื่อรู้ว่าไม่มีวันเติบโตในสายงาน	2.37	1.09	ต่ำ	(3)
2. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.40	0.94	ปานกลาง	(2)
3. การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามวาระที่เหมาะสม	3.41	2.17	สูง	(1)
<b>รวม</b>	<b>3.06</b>	<b>0.98</b>	<b>ปานกลาง</b>	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคาดหวังต่อการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามวาระที่เหมาะสมสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 (S.D. = 2.17) รองลงมาคือ ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 (S.D. = 0.94) และรู้สึกหดหู่เมื่อรู้ว่าไม่มีวันเติบโตในสายงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.37 (S.D. = 1.09) ตามลำดับ

### 4.3 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล เพื่ออธิบายถึงข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการ และด้านสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้ ดังตารางที่ 4.6 - 4.9

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวม

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.92	0.66	สูง
สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.06	0.97	ปานกลาง
สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก	3.73	0.69	สูง
ภาพรวม	3.57	0.77	สูง

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับด้านความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.66) สวัสดิการด้านนันทนาการในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 (S.D. = 0.97) และสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกรายข้อ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระดับความพึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส	4.50	0.64	สูงมาก	(1)
2. การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา	4.01	0.81	สูง	(2)
3. เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาบุตร	3.97	0.94	สูง	(3)
4. การให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ	3.19	1.20	ปานกลาง	(4)
รวม	4.16	0.80	สูง	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจต่อการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัสสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.81) เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาบุตร โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.94) และการให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.19 (S.D. = 1.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ จำแนกรายข้อ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ สวัสดิการด้านนันทนาการ	ระดับความพึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร	2.63	1.14	ปานกลาง	(4)
2. การจัดงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ	3.42	1.89	สูง	(2)
3. การมีงานรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี	3.58	0.94	สูง	(1)
4. มีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในบริษัท	2.63	1.11	ปานกลาง	(3)
<b>รวม</b>	<b>3.21</b>	<b>1.32</b>	<b>ปานกลาง</b>	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.32 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจต่อการมีงานรื่นเริงสังสรรค์ประจำปีสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.94) รองลงมาคือ การจัดงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 (S.D. = 1.89) มีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.63 (S.D. = 1.11) และการจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.63 (S.D. = 1.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกสบาย จำแนกรายข้อ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกสบาย	ระดับความพึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.35	1.07	ปานกลาง	(6)
2. ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน	3.27	1.10	ปานกลาง	(7)
3. จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้พนักงาน	3.35	1.06	ปานกลาง	(5)
4. การให้บริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.99	0.91	สูง	(3)
5. การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว	4.10	0.79	สูง	(2)
6. การช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลรัฐและเอกชน	4.19	0.79	สูง	(1)
7. การช่วยเหลือการตรวจรักษาทางทันตกรรม	3.86	0.95	สูง	(4)
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.84</b>	<b>สูง</b>	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกสบายในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจต่อการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลรัฐและเอกชนสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 (S.D. = 0.79) รองลงมาคือ การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.79) การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.91) การช่วยเหลือการตรวจรักษาทางทันตกรรม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 (S.D. = 0.95) จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 1.06) มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 1.07) และให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 (S.D. = 1.10) ตามลำดับ

#### 4.4 ข้อมูลความเกี่ยวพันในองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์การโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล เพื่ออธิบายถึงข้อมูลความผูกพันในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และการกลายเป็นส่วนหนึ่ง ดังแสดงตามตารางที่ 4.10 - 4.13

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเกี่ยวพันในองค์การในภาพรวม

ด้านความเกี่ยวพันในองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	4.09	0.66	สูง
การอุทิศตนในการทำงาน	3.93	0.65	สูง
การกลายเป็นส่วนหนึ่ง	3.79	0.57	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.58</b>	<b>สูง</b>

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความเกี่ยวพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเกี่ยวพันในองค์การด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.66) การอุทิศตนในการทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.65) และการกลายเป็นส่วนหนึ่งในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวพันในองค์การด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความเกี่ยวพันในองค์การ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.09	0.74	สูง	(1)
2. มีความพยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานใน ส่วนงาน/แผนกของตน	4.09	0.75	สูง	(3)
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลว	4.09	0.74	สูง	(2)
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.66</b>	<b>สูง</b>	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความเกี่ยวพันในองค์การด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเกี่ยวพันในองค์การต่อความพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลวสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.74) รองลงมาคือ มีความพยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานใน ส่วนงาน/แผนกของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวพันในองค์การด้านการอุทิศตนในการทำงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความเกี่ยวพันในองค์การ การอุทิศตนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. เมื่อทราบว่าจะต้องทำงานหรือช่วยเหลือ องค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.92	0.80	มาก	(2)
2. มีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจาก งานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.05	0.79	มาก	(1)
3. เสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงงานหรือ ยกกระตือรือร้นของตนเอง	3.81	0.77	มาก	(3)
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความเกี่ยวพันในองค์การด้านการอุทิศตนในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเกี่ยวพันในองค์การเมื่อมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.79) รองลงมาคือ เมื่อทราบว่าต้องทำงานหรือช่วยเหลือองค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.80) และเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงงานหรือยกระดับทีมงานของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวพันในองค์การด้านการกลายเป็นส่วนหนึ่ง  
จำแนกรายข้อ

ด้านความเกี่ยวพันในองค์การ การกลายเป็นส่วนหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมให้กับองค์กร	3.66	0.75	สูง	(2)
2. รับรู้ว่าจะองค์กรจะให้การสนับสนุนและผลักดัน การทำงานของท่านอยู่เสมอ	3.65	0.75	สูง	(3)
3. รู้สึกว่าความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จ ของท่านด้วย	4.07	0.73	สูง	(1)
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.57</b>	<b>สูง</b>	

หมายเหตุ: n=270

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความเกี่ยวพันในองค์การด้านการกลายเป็นส่วนหนึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเกี่ยวพันเมื่อรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จของท่านด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.73) รองลงมา การสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมให้กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.75) และรับรู้ว่าจะองค์กรจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.75) ตามลำดับ

#### 4.5 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีผลการวิเคราะห์และมีความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้



Sig.	คือ ระดับนัยสำคัญ
R2	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ
Beta ( $\beta$ )	คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน

**ตารางที่ 4.14** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ปัจจัยความเกี่ยวพันในองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.792	0.196	-	9.153	0.000
ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.397	0.061	0.391	6.472	0.000
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	0.212	0.53	0.242	4.008	0.000
$R^2 = 0.315$					

จากตารางที่ 4.14 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ดังตาราง พบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Sig = 0.000) และความพึงพอใจในสวัสดิการ (Sig = 0.000)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด พบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ( $\beta = 0.391$ ) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด มากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ( $\beta = 0.242$ ) ตามลำดับ

นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ( $R^2 = 0.315$ ) แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด คิดเป็นร้อยละ 31.5 ที่เหลืออีก ร้อยละ 68.5 เป็นผลเนื่องจากตัวแปรอื่น

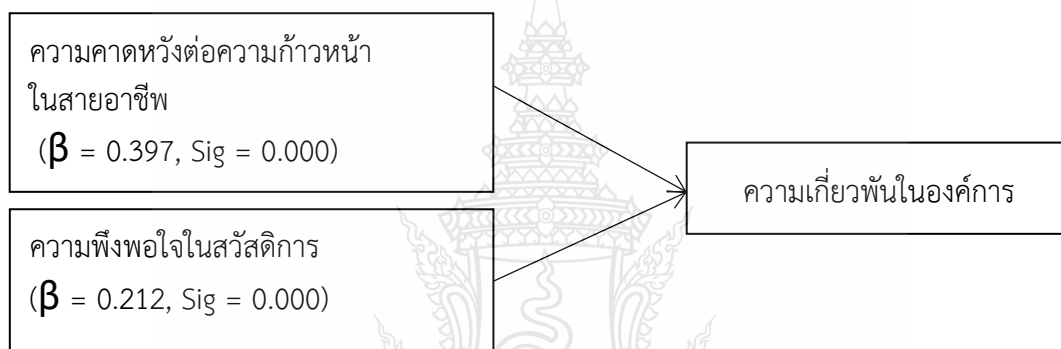
จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Independent) ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด (Y) สามารถเขียนให้อยู่ใน รูปแบบสมการเชิงเส้นตรงพหุคูณที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทำนายความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ได้ดังนี้

$$= 1.792 + 0.397 \text{ CDExpt.} + 0.212 \text{ WELSat.}$$

กำหนดให้ CDExpt. หมายถึง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
WELSat. หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการ

จากสมการเชิงเส้นพหุคูณดังกล่าว จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของปัจจัยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เท่ากับ 0.397 และความพึงพอใจในสวัสดิการ เท่ากับ 0.212 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่ามีความสัมพันธ์กับความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในทิศทางเดียวกัน

ในการศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

จากการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ได้ผลสรุปว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

**สมมติฐานที่ 1** ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จำนวน 270 ตัวอย่าง ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และสถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

**ส่วนที่ 1** ข้อทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ จำนวน 270 ชุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.4 เป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 94.4 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.2 เป็นพนักงานระดับตำแหน่ง Junior คิดเป็นร้อยละ 42.2 สังกัดศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศิลี คิดเป็นร้อยละ 44.4

**ส่วนที่ 2** ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด คือ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการเรียงลำดับ ดังนี้

1. ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความคาดหวัง ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านรางวัลจาก ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง

2. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของความพึงพอใจ ในสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ด้านเศรษฐกิจ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านนันทนาการอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง

3. ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในสวัสดิการมีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5.3 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในครั้งนี้ได้ขอสรุปมาเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องด้วยกันเพื่ออธิบายสมมติฐานและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ ด้านความคาดหวังด้านแนวปฏิบัติ และด้านรางวัล มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สามารถสรุปภาพรวมของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมาคือ ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพมีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย สังขรัตน์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ ความคาดหวัง เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ พนักงานส่วนใหญ่ยังมีความคาดหวังและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์อยู่ เพียงแต่ว่าเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ยังไม่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมั่นใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสายอาชีพไว้ว่าเป็นกลไกการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน คือ สมรรถนะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณสมบัติ ที่ส่งผลให้พนักงานมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งกำหนดให้ควรมีการวางแผนการพัฒนารายบุคคล สอดคล้องกับ Mary Welch (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิวัฒนาการของพนักงาน แนวคิดการมีส่วนร่วม: การตีความ สื่อสาร พบว่า ความหลากหลายใน

การกำหนดแนวคิดและการวัดความผูกพันในองค์กรยากที่จะตีผลออกมา เนื่องจากความแตกต่างระหว่างทัศนคติและความมุ่งมั่นเชิงพฤติกรรม ซึ่งความมุ่งมั่นในฐานะในสภาวะทางจิตใจ มีองค์ประกอบที่แยกออกเป็น 3 ส่วน คือ ความปรารถนา (ความมุ่งมั่นทางอารมณ์) ความต้องการ (ความมุ่งมั่นต่อเนื้อ) และภาระผูกพัน (ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน) ในการที่รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรจะพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบที่แตกต่างกันสำหรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ความก้าวหน้าในอาชีพนั้น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่ความสำเร็จ

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในสวัสดิการ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สามารถสรุปภาพรวมของความพึงพอใจในสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านอำนวยความสะดวก มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านนันทนาการ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุลวีลย์ หนีแตรตร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทนทางการเงิน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับภัทราภรณ์ ฮุ่ยหวล (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับ สหลักษณ์ บุญญาญจน์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิการอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่ต้องการให้บริษัทฯ จัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี ประกันชีวิตพนักงาน ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ประกันสุขภาพพนักงานและอาหารช่วงทำงานล่วงเวลา แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานคงทำงานกับบริษัทต่อไปหรือไม่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับความตระหนักที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้ในองค์กร

จากการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ซึ่งการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บังคับบัญชาและองค์กร ดังนี้ เนื่องจากความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของ

พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด มากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านอำนาจ ความสะดวกสบาย ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาและองค์การควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยแบ่งเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จ อีกทั้งพนักงานยังสามารถดำเนินงานตามแผนอย่างถูกต้องตามขั้นตอน และมีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าได้เป็นระยะ

2. ผู้บังคับบัญชาและองค์การควรให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การและควรมีนโยบายสนับสนุนหรือกระตุ้นการสร้างความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานในองค์การ

3. ผู้บังคับบัญชาและองค์การควรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ควรกำหนดให้นำผลงานมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน รวมถึงกำหนดวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้พนักงานทำผลงานเพิ่มมากขึ้น

4. ควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

## 5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด เช่น วัฒนธรรมองค์การ การให้คำปรึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์ และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการหารือการประชุมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจนมากขึ้น

3. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป หากผู้สนใจที่จะทำการวิจัยในหัวข้อนี้ควรนำข้อมูลนี้ไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในอนาคตเพื่อทราบถึงความเปลี่ยนแปลง

## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. (2557). ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”. สืบค้นจาก <http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2560). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กัญญาวีระนันท์ ธิมารัตน์ และ อนุฉัตร ช่างทอง. (2561). ความพึงพอใจในการทำงาน การจัดการสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริหารฝ่ายขายภาคสนาม บริษัท เคที อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- กุลธนา ธนาพงศธร. (2538). การบริหารงานบุคคล ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 6-16. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (n.d.). ทิศทางการบริหารคนอย่างยั่งยืน. สืบค้นจาก <https://www.pttplc.com/th/Sustainability/Social/Sustainablehumanresourcemanagement.aspx>
- จิราภรณ์ สุขอินทร. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- จิระวุฒิ สุขผล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ธาดา ราชกิจ. (2562). การพัฒนาอาชีพ (Career Development) ให้ก้าวหน้า. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190510-career-development/>
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). องค์ประกอบ 3 ประการของความรู้สึกผูกพันในการทำงาน [Meyer and Allen]. สืบค้นจาก <https://drpiyanan.com/2019/07/02/3-component-model-of-commitment-meyer-and-allen/>
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีกมน จินตนนท์. (2557). **ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พิสิษฐ์ จง. (2559). **ทฤษฎีความคาดหวังของวิตเตอร์รูม (Vroom's expectancy theory)**. สืบค้นจาก <http://www.pisitzhong.com/vroom-expectancy-theory>
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: เข้าออฟเคอร์มีส์ท์.
- โพชนงค์ ทองน้อย. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศรีปทุม).
- ภัทรภรณ์ สุขหวล. (2557). **ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- รักษรัศมี วุฒิमानพ. (2555). **ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). **แรงจูงใจการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร**. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วิภาวรรณ เพ็ญประงค์. (2560). **ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการ และพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2555). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วุฒิชัย สังขรัตน์. (2555). **ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร**. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริพล ศิริทรัพย์. (2563). **ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถกิจการ บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด** สืบค้นจาก <https://www.taithailand.com/TH/home>
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). **การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สนั่น เกชาชาติ. (2554). การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน (Career Development). สืบค้นจาก [http://www.thailandindustry.com/indust\\_newweb/articles\\_preview.php?cid=14438](http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=14438)
- สมจัย นามวงษา, นภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจทำงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 14(2), 131 - 143.
- สลักจิตต์ ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สวลักษณ์ บุญกาญจน์. (2561). ความต้องการ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ศึกษากรณี : พนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุวิมล สุวรรณเวช. (2554). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (EMPLOYEE ENGAGEMENT) ตอน 1. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/Smartlearning/2011/04/04/entry-1>
- สุวิมล ภูมิรัตน์. (2560). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุวรรณ คุณติลภณัฐวสา. (2562). เจตคติต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้า ในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร. *วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*, 5, 68 - 78.
- อนรรักษ์ วัฒนธรรณวงศ์. (2561). ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment). สืบค้นจาก <https://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>.
- อมรพรรณ พัทธโร และ จอมใจ เพชรกล้า. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Ayazlar, G., & Guzel, B. (2013). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia Social and Behavioral Science*, 131, 319 - 325.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gallup Consulting. (2010). **Employee Engagement**. Retrieved from <http://www.gallup.com/consulting/12135/Employee-Engagement-Overview-Brochure.aspx>
- International Survey Research (ISR). (2004). **Engagement**. Retrieved from <http://www.isrsurveys.com>.
- Korsakiene & Smaliukiene. (2014). The Implications of contemporary approaches toward career development. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, **109**, 422 - 426.
- Mary Welch. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. **Corporate Communications An International Journal** **16**(4), 328 - 346.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, **78**(4), 538 - 551.
- Robert V.Krejcie & Daryle W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, **30**, 607 - 610.
- Russell Cropanzano & Marie S. MitchellFirst. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. **Journal of Management**, **31**(6), 874 - 900.
- Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah. (2012). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences** **35**, 739 - 745.
- Secil Bal Taştana & Cem Güçelb. (2014). Explaining Intrapreneurial Behaviors of Employees with Perceived Organizational Climate and Testing the Mediating Role of Organizational Identification: A Research Study among Employees of Turkish Innovative Firms. **Procedia - Social and Behavioral Sciences** **150**, 862 - 871.
- Victor Vroom. (1964). **Expectancy Theory**. Retrieved from <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>
- Wilmar B. Schaufeli. (2001). The Measurement Of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. **Journal of Happiness Studies**, **3**, 71 - 92.



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจ

ในสวัสดิการส่งผลกระทบต่อความเกี่ยวพันในองค์กร:

กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลกระทบต่อความเกี่ยวพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีทั้งหมดจำนวน 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจเชิงความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเกี่ยวพันในองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วน เพื่อให้การวิจัยมีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. ประเภทพนักงาน

- 1) พนักงานประจำ  2) พนักงานสัญญาจ้าง

3. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี  2) 20 - 25 ปี  
 3) 26 - 30 ปี  4) 31 - 35 ปี  
 5) 36 - 40 ปี  6) 41 - 45 ปี  
 7) 46 - 50 ปี  8) 51 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งงาน

- 1) Junior  2) Senior  
 3) Supervisor - Senior Supervisor  3) ตั้งแต่ระดับ Manager ขึ้นไป

6. แผนก/ศูนย์/ฝ่าย

- 1) ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานดอนเมือง  2) ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานกำแพงแสน  
 3) ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานลพบุรี  4) ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาดิ  
 5) ฝ่ายส่งกำลัง  6) ฝ่ายสนับสนุนการซ่อมบำรุง  
 7) สำนักงานกรรมการผู้จัดการ  8) ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ  
 9) ฝ่ายงบประมาณและการเงิน  10) ฝ่ายคุณภาพและความปลอดภัย  
 11) แผนกบริหารงานทั่วไป  12) แผนกทรัพยากรบุคคล  
 13) แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ  14) ฝ่ายวิศวกรรมดัดแปลงประกอบอากาศยาน  
วิจัยและพัฒนา  
 15) ฝ่ายเทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์  16) ศูนย์ฝึกอบรม  
 17) อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังความก้าวหน้าในสายอาชีพ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน คาดหวังสูงมาก
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน คาดหวังสูง
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน คาดหวังปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน คาดหวังต่ำ
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน คาดหวังต่ำมาก

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความคาดหวัง				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความคาดหวัง</b>					
1.1 ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานของท่านอย่างชัดเจน					
1.2 ท่านมีโอกาสที่จะแสดงฝีมือ และศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
1.3 ท่านมองเห็นเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพของท่านอย่างชัดเจน					
<b>2. ด้านแนวปฏิบัติ</b>					
2.1 ท่านหมั่นเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ					
2.2 ท่านรู้ถึงขั้นตอนที่สามารถเติบโตในสายงานได้อย่างรวดเร็ว					
2.3 องค์กรมีการส่งเสริมพัฒนาทักษะวิชาชีพในด้านต่าง ๆ					
<b>3. ด้านรางวัล</b>					
3.1 ท่านรู้สึกหดหู่เมื่อรู้ว่าไม่มีวันเติบโตในสายงาน					
3.2 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย					
3.3 ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามวาระที่เหมาะสม					

**ส่วนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกตั้งนี้

- 5 หมายถึง ระดับความความพึงพอใจที่ท่าน พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความความพึงพอใจที่ท่าน พึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ระดับความความพึงพอใจที่ท่าน พึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความความพึงพอใจที่ท่าน พึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความความพึงพอใจที่ท่าน พึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ	ระดับความความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>					
1.1 การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส					
1.2 การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา					
1.3 เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาบุตร					
1.4 การให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ					
<b>2. สวัสดิการด้านนันทนาการ</b>					
2.1 การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร					
2.2 การจัดงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ					
2.3 การมีงานรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี					
2.4 มีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในบริษัท					
<b>3. สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก</b>					
3.1 มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
3.2 ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน					
3.3 จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้พนักงาน					
3.4 การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี					
3.5 การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว					
3.6 การช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลรัฐและเอกชน					
3.7 การช่วยเหลือการตรวจรักษาทางพันธุกรรม					



**ส่วนที่ 4** ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน</b>					
1.1 ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
1.2 ท่านมีความพยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานในผลงาน/แผนกของตน					
1.3 ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลว					
<b>2. การอุทิศตนในการทำงาน</b>					
2.1 ท่านทราบว่าต้องทำงานหรือช่วยเหลือองค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
2.2 ท่านมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร					
2.3 ท่านมักจะเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงงานหรือยกระดับทีมงานของตนเอง					
<b>3. การให้เวลากับงาน</b>					
3.1 ท่านสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมให้กับองค์กร					
3.2 ท่านรับรู้ว่าองค์กรจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
3.3 ท่านรู้สึกว่าการสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จของท่านด้วย					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*ขอพระคุณที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*



ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๙๖๑๑๖



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกกา  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ ทองโสภณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง “แรงจูงใจเชิงคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความ  
ผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจประเมินคุณภาพ  
ของแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)

ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวเกศรินทร์ ทองโสภณ

โทร. ๐๘๙ ๙๔๔ ๖๗๙๐

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๗๑๑๙



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ  
เรียน นาวาอากาศเอก เสน่ห์ ฎีกาวรงค์ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ ทองโสภณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง “แรงจูงใจเชิงคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความ  
ผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจประเมินคุณภาพ  
ของแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)  
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท  
โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖  
โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๙๖๒๐



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ  
เรียน ดร.ธานี เสงาย อาจารย์แผนกการบริหารวิทยาการ บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ ทองโสภณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง “แรงจูงใจเชิงคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความ  
ผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจประเมินคุณภาพ  
ของแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)  
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวเกศรินทร์ ทองโสภณ

โทร. ๐๘๙ ๙๔๔ ๖๗๙๐

ภาคผนวก ค  
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC



## ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความคาดหวังความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้อความถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อความถามเกี่ยวกับความคาดหวังความก้าวหน้าในสายอาชีพ : ด้านความคาดหวัง						
1	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ข้อความถามเกี่ยวกับความคาดหวังความก้าวหน้าในสายอาชีพ : ด้านแนวปฏิบัติ						
1	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ข้อความถามเกี่ยวกับความคาดหวังความก้าวหน้าในสายอาชีพ : ด้านรางวัล						
1	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในสวัสดิการ

ข้อความถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อความถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ: ด้านเศรษฐกิจ						
1	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง



ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในสวัสดิการ (ต่อ)

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣR	(ΣR)/N	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ: ด้านนันทนาการ						
1	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ: ด้านอำนวยความสะดวกสบาย						
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣR	(ΣR)/N	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน						
1	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความเกี่ยวพันในองค์กร (ต่อ)

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣR	(ΣR)/N	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร: การอุทิศตนในการทำงาน						
1	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣR	(ΣR)/N	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร: การให้เวลากับงาน						
1	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2	1	0	1	2/3	0.67	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความคาดหวังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (จำนวน 9 ข้อ)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	9

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.33	16.506	4.063	9

**\*\*Cronbach's Alpha = 0.724\*\***

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ (จำนวน 15 ข้อ)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	15

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.40	59.283	7.700	15

**\*\*Cronbach's Alpha = 0.896\*\***

### 3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความความเกี่ยวพันในองค์กร (จำนวน 9 ข้อ)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	9

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.63	24.447	4.944	9

**\*\*Cronbach's Alpha = 0.884\*\***

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวเกศรินทร์ ทองโสภณ
วัน เดือน ปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2529
ที่อยู่	15/5 หมู่ที่ 9 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
การศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร ระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2556 - ปัจจุบัน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
เบอร์โทรศัพท์	089-944-6790
อีเมล	kedsarin_t@mail.rmutt.ac.th

