

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Organizational Loyalty of Private Sector's Employees in
Bangkok

สุภาพร วิจิตชะจี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Supaporn Vijitkhajee

Email : 6314155084@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 2.เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ 3.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน โดยใช้หลักการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน สายงานที่ต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้าในงาน แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจภายในด้านการให้ความสำคัญ

คำสำคัญ: ความภักดีต่อองค์กร

Abstract

Research subject A Study of Factors Affecting Organizational Loyalty of Private Company Employees in Bangkok with the objective to (1) To study the Organizational Loyalty of Private Sector's Employees in Bangkok. (2) To study the Organizational Loyalty of Private Sector's Employees in Bangkok. (3) To study the Organizational Loyalty of Private Sector's Employees in Bangkok. The sample group used in this research was 405 personnel from employees of private companies in the Bangkok Area. Based on Taro Yamane calculation method, using a convenience sampling method.

The study found that Demographic factors include age, status, education level, income, work experience, different lines of work with Organizational Loyalty of Private Sector's Employees in Bangkok was different with a statistical significance of 0.05. The internal motivation and external motivation affecting the loyalty to the organization of private company employees in Bangkok by descending sort are (A) The external motivation have security and environment in the work (B) The internal motivation have the progress in the work and success. Besides, the external motivation has in policy and administration and the internal motivation has in precedence.

Keyword: Organizational Loyalty

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆ ได้มีการหันมาให้ความสำคัญกับพนักงานของตนเองมากขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่องค์กรขาดไม่ได้ เพราะหากขาดทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดจะส่งผลให้กระบวนการทำงานไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องหรือล่าช้า ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร องค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและศักยภาพ โดยจะต้องมีการสรรหา คนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ เพื่อนำมาใช้ให้

เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือไปจนถึงเกิดการถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานภายใต้บังคับบัญชา การที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เกิดความจงรักภักดี

ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นสิ่งหนึ่งในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร โดยพนักงานทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการที่ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ที่มีอยู่ ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกัน ทั้งทั้งสองฝ่าย พนักงานก็พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กรรู้สึกว่าคุณเองมีความหมายสำหรับองค์กรและองค์กรก็มีความหมายสำหรับตัวพนักงานเอง และพยายามทำให้ประสบความสำเร็จ

แรงจูงใจภายในและภายนอก เป็นแรงขับเคลื่อนโดยที่ แรงจูงใจภายในเป็นแรงขับ เคลื่อนมาจากภายในของตัวบุคคลที่เกิดขึ้น เช่นความต้องการ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ตลอดจนการที่มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคคลโดยตรง แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งเร้าที่เกิดกับตัวบุคคลที่มาจากภายนอก ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบถึงข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร คือ ประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 5,527,994 คน (กองยุทธศาสตร์ สถิติกรุงเทพมหานคร2564)
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนมกราคม – มีนาคม 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกต่างกัน ส่งผลให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. รู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพ มหานคร
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรเกี่ยวกับรักษาพนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน
3. เป็นแนวทางสำหรับคนที่ต้องการศึกษาและสนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

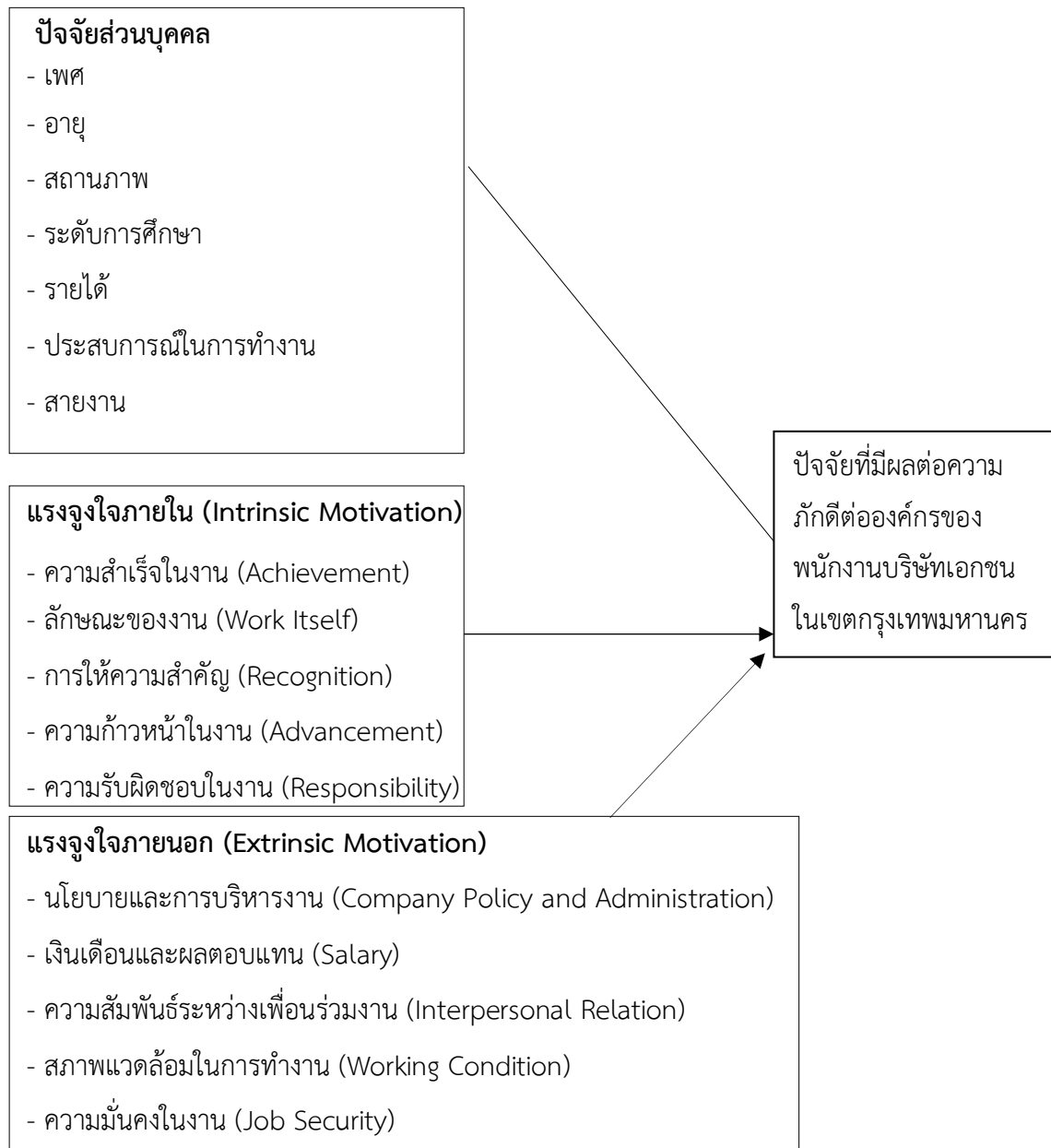
แรงจูงใจ

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (Motivation-Hygiene theory) ของ Herzberg (1973) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หรือแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ได้แก่ 1)ความสำเร็จของงาน หมายถึง พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จ และประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย 2) ลักษณะของงาน หมายถึงงานที่ทำมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ 3) การให้ความสำคัญ หมายถึง การแสดงออกถึงการรับรู้ถึงความสำเร็จ 4) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง มีการปรับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น 5)ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายมากขึ้น มีความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม

ความภักดีต่อองค์กร

Hoy & Rees (1974) ทฤษฎีความจงรักภักดี เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกก็จะน้อยลง ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 ข้อ 1)พฤติกรรมที่แสดงออก คือบุคคลมีการตอบสนองออกมา โดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดพฤติกรรมหนึ่ง 2)ความรู้สึก คือสิ่งที่เกิดจากการประเมินความรู้สึก 3)การรับรู้ คือสถานการณ์ที่มีผลต่อสิ่งทีบุคคลนั้นรับรู้และกระทำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,527,994 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากการใช้วิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จะได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน แต่เพื่อให้ครอบคลุมผลจากตัวอย่างทั้งหมดที่เก็บได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 405 คน และทำการเลือกสุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience

Sampling) ค่า IOC ของแบบสอบถามชุดนี้มีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คนและค่าหาสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.984 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

วิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายคุณลักษณะกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศอายุ สถานภาพระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และสายงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.2 เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยเทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ 1) ด้านความมั่นคงในงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 4) ด้านความสำเร็จในงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 6) ด้านการให้ความสำคัญ จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.91 อายุ 25-40 ปี ร้อยละ 63.20 สถานภาพสมรส ร้อยละ 44.45 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 43.20 มีรายได้ 15,000 บาท – 25,000 บาท ร้อยละ 50.37 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 57.53 สายงานอื่นๆ ร้อยละ 24.94

ผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพ มหานคร จำแนกตามปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

1.1 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ภาพรวมต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.2 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ภาพรวมต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.3 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.4 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ภาพรวมต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.5 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ภาพรวมต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.6 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีสายงานต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ภาพรวมต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

โดยสรุป ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และสายงานต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ภาพรวมต่างกัน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในโดยภาพรวม พบว่าแรงจูงใจภายในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.556 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ต่อมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ ด้านการให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 น้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวม พบว่าแรงจูงใจภายนอกภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.597 เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ต่อมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.660 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมา คือ ท่านจะยังคงทำงานในบริษัทเอกชน ที่ท่านทำงานอยู่ต่อไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านไม่คิดจะย้ายบริษัทในอนาคต ท่านมุ่งหวังที่จะเติบโตสูงสุดที่บริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 37 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความภักดีต่อองค์กร	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
Constant	0.070	0.121		0.582	0.561	181.442	0.000*
ความสำเร็จในงาน	0.156	0.050	0.149	3.112	0.002*		
ลักษณะของงาน	-0.042	0.044	-0.036	-0.951	0.342		
การให้ความสำคัญ	0.121	0.051	0.114	2.378	0.018*		
ความก้าวหน้าในงาน	0.165	0.053	0.157	3.135	0.002*		
ความรับผิดชอบในงาน	-0.066	0.049	-0.060	-1.347	0.179		
นโยบายและการบริหารงาน	0.124	0.046	0.129	2.675	0.008*		
เงินเดือนและผลตอบแทน	0.051	0.045	0.055	1.144	0.253		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	-0.071	0.041	-0.068	-1.737	0.083		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.185	0.050	0.173	3.682	0.000*		
ความมั่นคงในงาน	0.369	0.048	0.360	7.684	0.000*		

$R = 0.906$, $R^2 = 0.822$, Adjusted R Square = 0.817, SEE = 0.282

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพ มหานคร โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.369 รองมาคือ แรงจูงใจภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.185 แรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้าในงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.165 แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงานโดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.156 แรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.124 แรงจูงใจภายในด้านการให้ความสำคัญ โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.121 รองมาตามลำดับ ทำให้ตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 82.2 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.2 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.121 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 0.369 (\text{ความมั่นคงในงาน}) + 0.185 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.165 (\text{ความก้าวหน้าในงาน}) + 0.156 (\text{ความสำเร็จในงาน}) + 0.124 (\text{นโยบายและการบริหารงาน}) + 0.121 (\text{การให้ความสำคัญ})$$

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยการศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.1 พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับคะแนน ความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความภักดีต่อองค์กรตามที่คาดหวังไว้จากการศึกษาปัจจัย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ วิมลลักษณ์ หอมชิตเจริญ (2562) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กร การปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงภายนอก และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกรุงไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในวิจัย ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบสะดวก และวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กร การปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงภายนอก และ ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับคะแนน ความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น มีข้อมูลด้าน

ประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรหมพัชร์ กฤษณ์เพ็ชร (2563) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การบริหารผลตอบแทนและแรงจูงใจของครุฑนครโรงเรียนนครเอกชนนอกระบบ ปัจจัยด้านข้อมูลประชากรศาสตร์คืออาชีพและอายุ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับคะแนน ความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น มีความภักดีต่อองค์กรตามที่คาดหวังไว้จากการศึกษาปัจจัย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตาวี ศุภผลศิริ (2560) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นมีภาพลักษณ์ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ดีกว่าภาพลักษณ์ด้านอื่น ๆ และอยู่ในระดับที่ดีมาก 2. ความภักดีของกลุ่มตัวอย่างจากการทำแบบสอบถามกลับมาใช้บริการอีกอยู่ระดับมาก และมีการแนะนำให้ผู้อื่นมาใช้บริการ 3. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าภาพลักษณ์โรงพยาบาลเอกชนชั้นนำมีความสัมพันธ์กับความภักดีของผู้ใช้บริการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอส่วนบุคคล

ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1. ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรภาพรวมต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญโดยอาจจะเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามความสนใจตามช่วงระดับอายุ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกช่วงอายุ ได้ความคิดเห็น และแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการปิดกั้น

2. ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรภาพรวมต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรให้ความสำคัญกับทุกสถานภาพ และสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง รวมถึงการเสนอผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อทางหน่วยงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้และเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

3. ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรภาพรวมต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรให้ความสำคัญโดยบริษัทอาจจะส่งศึกษาต่อ และนำความรู้ความสามารถมาใช้ อย่างเต็มที่

4. ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรภาพรวมต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรให้ความสำคัญกับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยดูจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และให้ความสำคัญ ยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรภาพรวมต่างกัน

6. ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านสายงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสายงานต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรภาพรวมต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับทุกสายงานส่งเสริมให้เห็นถึงสายงาน สายอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ประกอบด้วย

ด้านความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรมีการวางแผนผลักดันและพัฒนาความก้าวหน้าในงานให้กับ พนักงานให้รู้สึกถึงความก้าวหน้าในชีวิต ก้าวหน้าในสายงาน ก้าวหน้าในสถานะทางสังคม เพื่อให้เกิดความ ภักดีต่อองค์กรและเป็นไปตาม Career Path ที่วางแผนไว้ เพื่อให้พนักงานทำงานกับองค์กรอย่างราบรื่นและ สำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจนี้จะต้องส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นความสำเร็จในตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน มองเห็นความสำเร็จในตำแหน่งงานในอนาคต และความสำเร็จในชีวิต เพื่อที่จะให้พนักงานมีการสร้าง ผลงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จ

ด้านการให้ความสำคัญ องค์กรจะต้องมีการให้ความสำคัญกับพนักงานมีนโยบายที่แสดงถึงการให้ ความสำคัญกับพนักงาน มีสิ่งแวดล้อมที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับพนักงาน มีสวัสดิการที่แสดงถึงการให้ ความสำคัญกับพนักงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจนี้ องค์กรจะต้องแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน ความมั่นคงทางการเงิน ความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรได้นานและส่งผลต่อความภักดี เพราะมองเห็นถึงความมั่นคง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรมีการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยครบครันเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงานเช่นอุณหภูมิ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นสิ่งที่องค์กรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานที่ดีควรมีโครงสร้างการบริหารงานมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีลักษณะการทำงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน เช่น ตัวแปรด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ตัวแปรด้านความรู้สึก ตัวแปรด้านการรับรู้ รวมทั้งตัวแปรแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและรักษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อไปในอนาคต

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น และจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตาวิ ศุภผลศิริ. (2560). *ภาพลักษณ์โรงพยาบาลเอกชนชั้นนำและความภักดีของผู้ใช้บริการ*. วิทยานิพนธ์
นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พรรณพัชร กฤษณ์เพ็ชร. (2563). *การบริหารผลตอบแทนและแรงจูงใจของครูดนตรีโรงเรียนดนตรีเอกชน
นอกระบบ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิมลลักษณ์ หอมชิตเจริญ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความจงรักภักดีของ
พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

ศิลปากร

Herzberg, F., Bernard, M. & Snyderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Willey & Sons.

Hoy & Rees. (1974). **Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration**. Sociology of Education.