

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการรักษาความคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา

บริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE RETENTION: A CASE STUDY OF PRIVATE COMPANIES IN RAYONG PROVINCE

วาสนา พูลสวัสดิ์¹ ณัฐปภัสษ์ จุ้ยเจริญ^{2*} อีทัต ตริศิริโชติ³ เบญจวรรณ ศลงคร⁴

^{1,2*,3,4}สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110 ประเทศไทย

Vasana Pollsawat¹ Nhatphaphat Juicharoen^{2*}, Teetut Tresirichod³, Benchawan Saringkhan⁴

^{1,2,3,4}Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum
Thani 12110, Thailand

*E-mail: Nhatphaphat_j@rmutt.ac.th

Received: 2-12-67 Revised: 17-12-67 Accepted: 27-12-67

บทคัดย่อ

การรักษาความคงอยู่ของพนักงานถือเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาและความมั่นคงขององค์กร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กรณีศึกษาในบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาในบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง 3) ศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการรักษาความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ ผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.931

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระดับที่ดีมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยุติธรรม 2) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระดับที่ดีมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการรักษาความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถพยากรณ์ ความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 78.5 ($R^2 = .785$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความคงอยู่ของพนักงาน บริษัทเอกชน

Abstract

Employee retention is considered one of the critical issues that significantly impact the development and stability of organizations. This study aims to: (1) examine the level of employees' perceptions of organizational support in private companies in Rayong Province, (2) evaluate the level of employee retention in private companies in Rayong Province, and (3) investigate the effects of perceived organizational support on employee retention in private companies in Rayong Province. The research sample consists of 385 operational-level employees selected from private companies in Rayong Province. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.931.

The research findings revealed that:

1. Regarding the level of perceived organizational support, employees expressed a very high level of satisfaction with factors related to their work. The factor with the highest mean score was fairness.

2. Regarding the level of employee retention, employees exhibited a very high level of satisfaction with work-related factors. The factor with the highest mean score was organizational culture.

3. Regarding the effect of perceived organizational support on employee retention in private companies in Rayong Province, the hypothesis testing showed that perceived organizational support could predict employee retention in private companies in Rayong Province by 78.5% ($R^2 = .785$) with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Perceived Organizational Support, Employee Retention, Private Companies

บทนำ

การรักษาความคงอยู่ของพนักงาน (Employee Retention) เป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาและความมั่นคงขององค์กร พนักงานที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานานมีโอกาสพัฒนาความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่สามารถช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตได้ แต่การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวนั้นมักเป็นความท้าทายอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยและนักบริหารจึงได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานและวิธีการปรับใช้เพื่อรักษาพนักงาน ซึ่งความเชื่อมโยงจะเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) ได้อธิบายถึงลำดับขั้นของความต้องการที่มนุษย์ต้องการตอบสนองในชีวิต ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของพนักงาน หากองค์กรสามารถปรับปรุงทั้งสองปัจจัยให้มีความสมดุล พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ทฤษฎีความผูกพันกับองค์กร Allen and Meyer (1990) ได้เสนอทฤษฎีความผูกพันกับองค์กรว่า ความผูกพันของพนักงานมีสามประเภท ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันเชิงปฏิบัติ (Continuance Commitment) และความผูกพันทางศีลธรรม (Normative Commitment) พนักงานที่มีความผูกพันด้านอารมณ์สูงมักมีความภักดีต่อองค์กร ทำให้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Allen and Meyer, 1990) ทฤษฎีแรงจูงใจและการคงอยู่ของ McClelland (1961) กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญสามประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่วน ทฤษฎีการรับรู้สนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support - POS) Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) อธิบายว่าพนักงานที่รู้สึกว่าตนได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีความภักดีและต้องการอยู่ในองค์กร พนักงานที่รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและมองว่าตนมีบทบาทที่สำคัญจะมีโอกาสน้อยที่จะลาออก (Eisenberger et al., 1986) ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา และเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน รวมถึงการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้การสนับสนุนที่ดีและยุติธรรม สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กร และช่วยลดโอกาสการลาออกของพนักงานได้ (Eisenberger et al., 2020)

จังหวัดระยองเป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่ต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นหนึ่งในพื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย อันเนื่องจากเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมและบริษัทเอกชนจำนวนมาก ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สิ่งที่บริษัทในจังหวัดระยองต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร โดยเฉพาะในบริบทที่ตลาดแรงงานมีความเข้มข้นและพนักงานมีทางเลือกในการทำงานที่หลากหลาย การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรภายใต้บริบทของจังหวัดระยองจึงมีความสำคัญเนื่องจากจะช่วยให้บริษัทสามารถพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่มีทักษะและความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว (Rhoades and Eisenberger, 2002) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของพนักงานในหลายบริบทการทำงาน โดยเฉพาะในบริษัทเอกชนที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นในการทำงาน และลดความต้องการในการลาออกหรือย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นๆ (Kurtessis et al., 2017) ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถแสดงออกมาได้หลายรูปแบบ เช่น ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และสภาพการทำงาน เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัญหาที่แท้จริงเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support - POS) คือ ความไม่สมดุลของการสนับสนุนจากองค์กร บางด้าน เช่น ค่าตอบแทนทางการเงิน แต่ละเลยการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจและไม่เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว การขาดการแสดงผลถึงความใส่ใจที่ชัดเจน ความคาดหวังที่ไม่ตรงกันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานคาดหวังให้องค์กรสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) การเติบโตในสายอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน แต่หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังเหล่านี้ได้ พนักงานอาจเกิดความไม่พอใจและมีแนวโน้มที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่ตรงกับความต้องการมากกว่า และถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าองค์กรไม่สนับสนุนหรือละเลยการพัฒนาและดูแลพนักงาน ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงานจะลดลง ทำให้ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรน้อยลง (Chen and Eyoun, 2021; Mehrad et al., 2023) และการขาดวัฒนธรรมการดูแลพนักงาน ถ้าองค์กรที่ไม่มีการสร้างวัฒนธรรมการดูแลพนักงานอย่างจริงจัง มักส่งผลให้พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่ได้รับความใส่ใจ และขาดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดปัญหาอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเพิ่มความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่รู้สึกว่าองค์กรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ มักมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น และมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น (Chen et al., 2021) ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่รู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ อาจมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือมองหางานใหม่ที่ตรงกับความต้องการและความคาดหวังมากกว่า ซึ่ง Mehrad et al. (2023) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support - POS) ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ทำให้พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเต็มที่ มักจะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ซึ่งความรู้สึกนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากการที่องค์กรแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจต่อพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาทักษะ ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ของพนักงาน ส่วน (Chen and Eyoun, 2021; Rhoades and Eisenberger, 2020; Nguyen et al., 2022) ทำการศึกษาคล้ายกันเกี่ยวกับผลของการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการคงอยู่ของพนักงานในภาคธุรกิจบริการ พบว่า การสนับสนุนที่ดีจากองค์กรมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะไม่ลาออก

ดังนั้น ผู้วิจัยหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในหลายมิติ กรณีศึกษาในบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงานและสามารถช่วยพัฒนาทักษะและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันระหว่าง

พนักงานกับองค์กร เพื่อให้สามารถลดอัตราการลาออกและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งเพื่อเป็นประโยชน์ในแวดวงวิชาการในการเสริมสร้างความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย ซึ่งอาจช่วยเพิ่มองค์ความรู้ในงานวิจัยด้านนี้ในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกรณีศึกษาในบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง
2. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาในบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง
3. ศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการรักษาความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลไปใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลของงานวิจัยไปเผยแพร่โดยการตีพิมพ์ในวารสารต่อไป
2. ผลจากการศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ออกแบบนโยบายและกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสนับสนุนพนักงานให้เกิดความคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลของงานวิจัยไปสู่อุตสาหกรรมที่สนใจต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการรักษาความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทาง สังคม คือ การที่พนักงานมีความเชื่อว่าองค์กรให้คุณค่า มีความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุน ด้านทรัพยากร สวัสดิการต่าง ๆ และค่านิยมองค์กรเพื่อให้เกิดการร่วมมือ (Eisenberger et al, 1986) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท และต้องการตอบแทนบริษัทด้วยการตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการศึกษาวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเครื่องมือในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม เรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจ

ประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ โดยงานวิจัยได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนตามแนวคิดของ (Kumar et al., 2023; Zhao et al., 2023; Smith et al., 2023; Zhao et al., 2023) โดยอิงพื้นฐานองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้พัฒนาโดยอิงตามองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ (การฝึกอบรม) และ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่วนแนวคิดของ (Choudhary et al., 2023; Kumar et al., 2023; Zhao et al., 2023; Smith et al., 2023) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงาน การตอบแทนสภาพแวดล้อม และการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะช่วยให้พนักงานมีความสามารถและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และ บรรยากาศภายในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ของพนักงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน เช่น ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในสายอาชีพ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยระบุว่า บรรยากาศในองค์กรที่ดี ช่วยกระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงานผ่านความรู้สึกของการมีคุณค่าและความหมายในงานที่ทำ (Tiwari and Sharma, 2022) และยิ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Hassan et al., 2021) ส่วนองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาการศึกษานี้ เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่ศึกษาซึ่งมีเป้าหมายในการเพิ่มความผูกพันและจิตวิญญาณในการทำงาน (Mahal et al., 2023) ซึ่งแบบสอบถามนี้มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และมีความเข้ากับบทบาทขององค์กรในประเทศไทย เนื่องจากแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยดำเนินการทดสอบตามสูตรของ Lawshe (1975) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งมีอัตราส่วนของความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และ 6) ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าเครื่องมือดังกล่าวจะทำให้การศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนี้มีความน่าเชื่อถือและนำมาซึ่งผลการวิจัยที่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

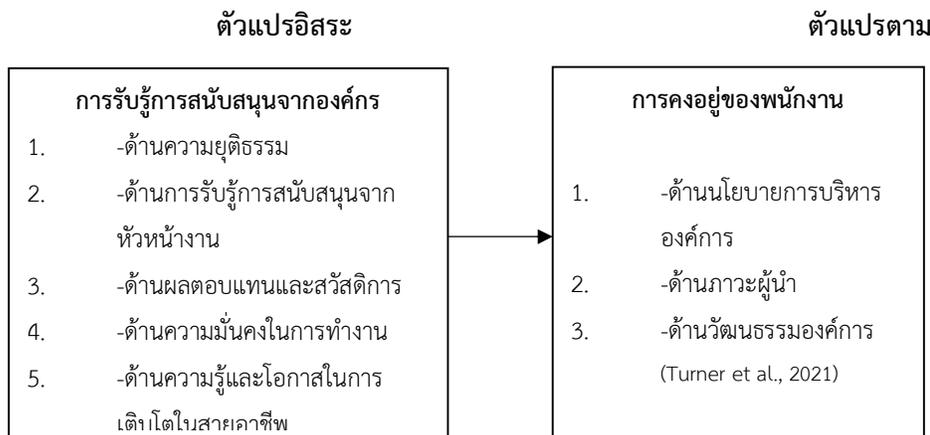
การคงอยู่ในองค์กร หรือ การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพด้วยความสมัครใจและปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปโดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ บุคคลที่คงอยู่ในงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะอยู่ในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุด (Turner et al., 2021) นอกจากนี้การคงอยู่ในองค์กรยังสะท้อนถึงการที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร (Hassan and Rehman, 2023) องค์ประกอบของการคงอยู่ในองค์กรการคงอยู่ในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืน

ให้กับองค์กร องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ได้แก่ นโยบายที่ชัดเจนและยุติธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการคงอยู่ในองค์กร พนักงานมักให้ความสำคัญกับนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม การพัฒนาอาชีพ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) การมีนโยบายที่โปร่งใสและยุติธรรมช่วยสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจให้กับพนักงาน เช่น การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การจัดสวัสดิการที่เอื้ออำนวย และการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ (Kumar et al., 2023) ส่วน ภาวะผู้นำเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของพนักงานในการคงอยู่ในองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความไว้วางใจและความผูกพันกับพนักงานได้ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนในงาน และการสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Hassan and Rehman, 2023) ในการเป็นผู้นำแบบสนับสนุนช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยในงานและเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงาน ผู้นำที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสนับสนุนการพัฒนาตนเองยังช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจของพนักงานในการอยู่ในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการทำงานเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมช่วยสร้างความผูกพันและความพึงพอใจให้กับพนักงาน (Turner et al., 2021) พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานมักจะมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น วัฒนธรรมที่สนับสนุนการเติบโตและการพัฒนา เช่น การจัดฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาอาชีพ เป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการลาออก วัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และเติบโตในสายอาชีพยังช่วยสร้างความมั่นใจทางจิตใจและความพึงพอใจในงาน (Smith et al., 2022)

กล่าวโดยสรุป การคงอยู่ในองค์กร จึงหมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานในองค์กรต่อไป โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ ก็คือ ด้านนโยบายการบริหารองค์กรที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใสในการบริหารจัดการ มีนโยบายพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะ และมีระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานที่เหมาะสม ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานโดยการแสดงออกถึงความใส่ใจและดูแลพนักงานอย่างจริงใจ การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและทีมงานและผู้นำที่สนับสนุนการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความโปร่งใส และการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี เอื้อต่อการพัฒนาทั้งด้านความรู้และความสุขในการทำงานและการปลูกฝังค่านิยมที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร ให้ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของพนักงานในองค์กรต่อไป

กรอบแนวทางการการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษาในบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจำนวน 385 ตัวอย่าง มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของคอกเรน ซึ่งรับประกันความน่าเชื่อถือที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ซึ่งถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ จำนวนนี้เพียงพอที่จะใช้แทนประชากรขนาดใหญ่หรือไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงได้ และยังทำให้ผลการศึกษามีความแม่นยำ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างที่พนักงานที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายถูกเลือกเข้ามาในกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวกและตามโอกาสที่พบเจอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

-พนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง

-นักวิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่พบเจอในพื้นที่ทำงาน เช่น โรงงาน สำนักงาน หรือสถานที่ทำงานอื่น ๆ

-ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องสมัครใจในการให้ข้อมูล

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การคงอยู่ของพนักงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 4.1) สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการประมวลผลและการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 4.2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 385 คน เป็นเพศชาย จำนวน 198 คน (ร้อยละ 51.4) เพศหญิง จำนวน 187 คน (ร้อยละ 48.6) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 201 คน (ร้อยละ 52.2) 26-30 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 19.2) ต่ำกว่า 20 ปี 67 คน (ร้อยละ 17.4) และ 31-35 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 11.2) ส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 233 คน (ร้อยละ 60.5) รองลงมา สมรส จำนวน 107 คน (ร้อยละ 27.8) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 224 คน (ร้อยละ 58.2) รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน (ร้อยละ 13.0) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 22.3) และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท จำนวน 186 คน (ร้อยละ 48.1) รองลงมา 15,000 ขึ้นไป จำนวน 125 คน (ร้อยละ 32.5)

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ของพนักงาน นำเสนอดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	\bar{X}	S.D.
ด้านความยุติธรรม		
1. องค์กรมีการสนับสนุนที่เพียงพอในการส่งเสริมความยุติธรรมภายในองค์กร	4.22	.960
2. องค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความยุติธรรมในที่ทำงาน	4.14	.855
3. ระบบการตรวจสอบและการรายงานในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส	4.27	.876
รวม	4.21	.611
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน		
4. หัวหน้างานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.98	1.037
5. หัวหน้างานไม่เข้าใจปัญหาหรือความต้องการของพนักงานในการทำงาน	4.11	1.006
6. การสื่อสารระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานมีความชัดเจนและเปิดกว้าง	4.10	1.019
7. หัวหน้างานมักเสนอโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน	3.95	1.069
รวม	4.04	.738
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ		
8. ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเป็นที่พอใจและเหมาะสมกับความสามารถ	4.10	.968
9. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เช่น ประกันสุขภาพ หรือวันหยุด มีความเพียงพอและตอบสนองความต้องการ	4.09	1.005
10. รู้สึกว่าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการหรือผลตอบแทนของพนักงาน	3.96	1.065

11. คุณเคยรู้สึกว่าคุณมีการเลือกปฏิบัติในการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการกับพนักงาน	3.96	1.078
รวม	4.03	.755
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
12. ความมั่นคงในการทำงานของคุณในองค์กรนี้อยู่ในระดับสูง	4.09	.948
13. มีความกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงในการสูญเสียงานในองค์กรนี้	3.99	1.013
14. มีนโยบายหรือมาตรการที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานอย่างเห็นได้ชัด	4.08	.986
รวม	4.05	.735
ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ		
15. องค์กรมีการจัดอบรมหรือการพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการ	4.01	1.028
16. มีโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพที่จำกัดภายในองค์กรนี้	4.06	.932
17. องค์กรมีการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	4.09	1.034
18. องค์กรเสนอในด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ไม่เพียงพอต่อการเติบโตในสายอาชีพ	3.92	1.029
รวม	4.02	.739
ด้านสภาพการทำงาน		
19. องค์กรให้การสนับสนุนที่เพียงพอในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	4.13	.931
20. การสนับสนุนจากองค์กรในการแก้ไขปัญหาสภาพการทำงานไม่เพียงพอ	4.06	.935
21. องค์กรมีมาตรการในการปรับปรุงสภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.05	.997
รวม	4.08	.689

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 ระดับน้อยมาก, 1.51-2.50 ระดับน้อย, 2.51-3.50 ระดับปานกลาง, 3.51-4.50 ระดับมาก และ 4.51-5.00 ระดับมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้านหลัก ได้แก่ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และสภาพการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านอยู่ในช่วง 4.02 - 4.21 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระดับที่ดีมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.21$) แสดงถึงความพึงพอใจต่อความยุติธรรมในองค์กร ส่วนด้านที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติมคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.03$) โดยเฉพาะในประเด็นการเลือกปฏิบัติและการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	\bar{X}	S.D.
ด้านนโยบายการบริหารองค์การ		
1. นโยบายการบริหารองค์การช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงในงานและลดความกังวลเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้าง	4.11	1.074
2. นโยบายการบริหารองค์การมีความยืดหยุ่นและสนับสนุนความต้องการของพนักงานอย่างเพียงพอ	4.04	.948
3. นโยบายการบริหารองค์การไม่ตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการของพนักงาน	4.17	.969
4. นโยบายการบริหารองค์การมีความไม่ชัดเจนหรือยุ่งยาก ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่แน่นอนในการทำงาน	3.91	1.038
รวม	4.06	.714
ด้านภาวะผู้นำ		
5. ผู้นำในองค์กรมีความชัดเจนในการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	4.05	.949
6. ผู้นำในองค์กรไม่สนใจหรือไม่ให้การสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาทักษะของพนักงาน	4.08	1.040
7. ผู้นำในองค์กรเปิดรับข้อเสนอแนะแต่ละคนอย่างจริงจัง	3.98	1.044
รวม	4.04	.762
ด้านวัฒนธรรมองค์การ		
8. วัฒนธรรมองค์การของเราสนับสนุนการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	4.06	.923
9. วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.15	.952
10. วัฒนธรรมองค์การมีความเข้มงวดหรือจำกัดเสรีภาพในการแสดงออกของพนักงาน	4.00	1.047
11. วัฒนธรรมองค์การมีความไม่เป็นธรรม หรือมีการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน	3.98	1.059
12. วัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคล เช่น พนักงานจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ สนับสนุนและให้ความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.02	1.032
รวม	4.04	.714

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และ ด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านอยู่ในช่วง 4.04 - 4.06 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระดับที่ดีมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.06$) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์และการยอมรับในองค์กร

3. ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานปัจจัย ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	.173	.115		1.512	.131
ความยุติธรรม	.120	.037	.112	3.214	.001
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.203	.039	.228	5.258	.000
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	.132	.038	.152	3.475	.001
ความมั่นคงในการทำงาน	.094	.037	.105	2.545	.011
ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ	.128	.035	.143	3.631	.000
สภาพการทำงาน	.276	.036	.289	7.633	.000

R=.886, R²=.785 Adjusted R²=.782, F =230.217, *p<0.05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ระหว่างปัจจัยความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .886 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงความคงอยู่ของพนักงาน ได้ร้อยละ .782 (Adjusted R2)

โดยสามารถอธิบายตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง จากมากที่สุดไปหาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่หากบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง มีสภาพการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีความคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มขึ้น .276หน่วย (b=.276)

2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่หากบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง มีการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 1 หน่วย จะส่งผลให้มีความคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มขึ้น .203 หน่วย (b=.203)

3. ผลตอบแทนและสวัสดิการ สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่หากบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง มีผลตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีความคงอยู่ของพนักงานเพิ่มขึ้น .132 หน่วย ($b=.132$)

4. ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่หากบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง มีความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีความคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มขึ้น .128 หน่วย ($b=.128$)

5. ความยุติธรรม สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่หากบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง มีความยุติธรรม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีความคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มขึ้น .120 หน่วย ($b=.120$)

6. ความมั่นคงในการทำงาน สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่หากบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง มีความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีความคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มขึ้น .094 หน่วย ($b=.094$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อสมมติฐานการวิจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการรักษาความคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า

1. สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสนับสนุนการทำงาน เช่น ความปลอดภัย อุปกรณ์ที่ทันสมัย และบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow's Hierarchy of Needs ซึ่งระบุว่า “ความต้องการด้านความปลอดภัย” และ “ความต้องการทางสังคม” เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจ หากสภาพการทำงานดี พนักงานจะรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในที่ทำงาน และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยท่านอื่นๆ เช่น Smith et al. (2023) พบว่า สภาพการทำงานที่ดี เช่น ความปลอดภัย บรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจและความคงอยู่ของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเน้นย้ำว่า การพัฒนาสภาพการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่องค์กรสามารถควบคุมได้ เพื่อรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่ในองค์กร Nishachol Pumipoonpol (2016) วิจัยในบริบทของบริษัทในประเทศไทย พบว่า สภาพการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านของ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และ ความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานในระยะยาว Kumar and Singh (2020) งานวิจัยจากประเทศอินเดียชี้ว่า Work Environment หรือสภาพการทำงาน เป็น "Hygiene Factor" ตาม Herzberg's Two-Factor Theory ที่ช่วยลดความไม่พอใจในงานและกระตุ้นให้พนักงานต้องการอยู่ในองค์กร ส่วน Chen et al. (2021) ผลงานวิจัยในประเทศจีนพบว่า Physical Work Environment เช่น พื้นที่ทำงานที่เหมาะสม แสงสว่างที่เพียงพอ และบรรยากาศการทำงานที่ดี มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและลดอัตราการลาออกของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต

2. การสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เช่น การให้คำปรึกษา การช่วยแก้ปัญหา การรับฟังความคิดเห็น และการชื่นชมผลงาน ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความผูกพันของพนักงานกับองค์กร หัวหน้างานที่ใส่ใจและสนับสนุนพนักงานสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎี LMX โดย Graen and Uhl-Bien (1995) ระบุว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน (Leader-Member Exchange) มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมและความผูกพันของพนักงานในองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยท่านอื่นๆ Smith et al. (2023) ในงานวิจัยเกี่ยวกับบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เช่น การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาทางาน และการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพตัวเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มความผูกพันของพนักงานกับองค์กร ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่วน Park et al. (2019) พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เช่น การรับฟังความคิดเห็นและการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และช่วยลดความตึงเครียดในงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีลักษณะงานที่ซับซ้อน และ Tambe and Shanker (2018) พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน และช่วยลดอัตราการลาออก โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง

3. ผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า การจัดสรรผลตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการสุขภาพ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร การให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับความคาดหวังและความพยายามของพนักงานสามารถลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎี Equity โดย Adams (1963) ระบุว่า พนักงานมักเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับผู้อื่นในองค์กร หากพนักงานรู้สึกว่าผลตอบแทนมีความยุติธรรม จะช่วยลดความไม่พอใจและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยท่านอื่น ๆ เช่น Park et al. (2019) พบว่า ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน และการให้โบนัสตามเป้าหมายมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของพนักงาน และช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกในกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และ Nguyen et al. (2020) พบว่า การจัดสรรผลตอบแทนตามผลงาน (Performance-Based Pay) และสวัสดิการที่สนับสนุนชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เช่น การช่วยเหลือด้านการศึกษาและการดูแลสุขภาพ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

4. ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ เช่น การจัดการฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม และการมอบหมายงานที่ท้าทาย ช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานที่มองเห็นโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพมักรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถเติมเต็มศักยภาพในองค์กรได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Self-Determination Theory (Deci and Ryan, 1985) ที่ระบุว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความสามารถ (Competence) และความเป็นอิสระ (Autonomy) ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยท่านอื่น ๆ เช่น Tambe and Shanker (2018) ในการศึกษาบริษัทเทคโนโลยีในสหรัฐอเมริกา พบว่า โอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การ

เลื่อนตำแหน่งและการมอบหมายความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ส่งผลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในงานและการคงอยู่ในองค์กร และ Kumar and Singh (2020) พบว่า โอกาสในการพัฒนาอาชีพ เช่น การสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ และการจัดโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร (Leadership Development Program) ส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร

5. ความยุติธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม เช่น การจัดสรรผลตอบแทนที่เท่าเทียม การให้โอกาสในความก้าวหน้า และการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างโปร่งใส ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจในองค์กร พนักงานที่รับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงานมักรู้สึกผูกพันและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organizational Justice Theory (Greenberg, 1987) ที่ระบุว่าความยุติธรรมในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความยุติธรรมในกระบวนการ (Procedural Justice) ความยุติธรรมในการจัดสรร (Distributive Justice) และความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) ทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยท่านอื่น ๆ เช่น งานวิจัยของ Tanapop Arayaphong และ Orawee Sriviboon (2024) พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรการมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจและความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซี โดยความไว้วางใจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และ Lee et al. (2024) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีของเกาหลีใต้ พบว่า ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ เช่น การสื่อสารที่โปร่งใสและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม ส่งผลต่อความไว้วางใจในผู้บริหารและช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

6. ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน เช่น การได้รับการจ้างงานในระยะยาว การไม่มีความเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง และความมั่นใจในทิศทางขององค์กร ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจในองค์กร พนักงานที่รู้สึกมั่นคงในการทำงานมักเกิดความผูกพันและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow's Hierarchy of Needs (1943) ที่ระบุว่า "ความต้องการด้านความปลอดภัย" (Safety Needs) เป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน จะลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต และสามารถมุ่งเน้นที่การทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยท่านอื่น ๆ เช่น Rodriguez et al. (2024) พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน เช่น การให้สัญญาจ้างงานระยะยาว และการรับประกันตำแหน่งงานในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร โดยเฉพาะในองค์กรข้ามชาติ และ Colquitt et al. (2024) ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรเอกชนในยุโรป พบว่า ความมั่นคงในงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. องค์กรควรลงทุนในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและสนับสนุนการทำงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย การปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้ปลอดภัยและสะดวกสบาย รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร

2. ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะของหัวหน้างานให้สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับพนักงาน เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การให้คำแนะนำ และการรับฟังความคิดเห็น หัวหน้างานที่มีทักษะเหล่านี้จะสามารถช่วยสร้างความไว้วางใจและเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานได้

3. องค์กรควรออกแบบระบบผลตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน เช่น การปรับปรุงค่าตอบแทนตามผลงาน การเพิ่มสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงการประเมินผลตอบแทนให้โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคตควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพล เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หรือเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานในอุตสาหกรรมหรือพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น ภาคการผลิต ภาคบริการ หรือองค์กรในเขตชนบทและเขตเมือง เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เฉพาะเจาะจงและเหมาะสมกับบริบท

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองของพนักงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในมิติต่าง ๆ อย่างละเอียดมากขึ้น

REFERENCES

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, 67(5), 422-436.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63(1), 1-18.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Perceived organizational support, work engagement, and retention: A study of Chinese manufacturing companies. **International Journal of Business Research**, 23(4), 45-60.
- Chen, Z. X., Eisenberger, R., Johnson, M. L., & Huntington, R. (2021). Perceived organizational support and employee retention: An empirical study. **Human Resource Management Review**, 31(2), 56-75.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2024). **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. McGraw-Hill Education.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. Springer.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500-507.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years. **Leadership Quarterly**, 6(2), 219-247.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. **Academy of Management Review**, 12(1), 9-22.
- Hassan, S., & Rehman, S. (2023). Factors influencing employee retention: A conceptual framework. **International Journal of Business Management**, 25(1), 21-37.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work**. John Wiley & Sons.
- Kumar, N., & Singh, P. (2020). The role of work environment in employee retention: A review of theories and evidence. **Management Research Review**, 43(5), 651-664.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. **Journal of Management**, 43(6), 1854-1884.

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. **Psychological Review**, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
- Mehrad, A., Smith, P., & Kumar, N. (2023). The impact of perceived organizational support on job satisfaction. **Asian Journal of Business Management**, 10(4), 231-245.
- Nguyen, H. T., Zhao, L., & Smith, C. (2022). Employee retention in the service industry: The role of organizational support. **Journal of Human Resources Management**, 30(2), 88-102.
- Park, T. Y., Lee, J. H., & Kim, S. Y. (2019). The role of leadership support in employee retention. **International Journal of Leadership Studies**, 18(3), 155-170.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87(4), 698-714.
- Rodriguez, C. M., Lee, S. H., & Chang, T. (2024). Job security and employee performance in multinational organizations. **International Journal of Human Resource Management**, 45(2), 201-215.
- Smith, P., Choudhary, R., Kumar, N., & Zhao, X. (2023). Factors influencing employee retention: A cross-industry analysis. **Journal of Organizational Behavior**, 37(5), 152-168.
- Tambe, S., & Shanker, M. (2018). A study on factors influencing employee retention in the technology sector. **International Journal of Technology Management**, 29(1), 56-72.
- Turner, R. H., Hassan, S., & Sharma, P. (2021). Employee retention and organizational commitment: An integrative review. **Journal of Human Resource Development**, 15(3), 241-256.