

บทความวิจัย

**ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อ
ความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด**

เกศรินทร์ ทองโสภณ และผศ.ดร.สุรมงคล นิมจิตต์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

อีเมล: kedsarin_t@mail.rmutt.ac.th โทร. 089-9446790

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด 2) ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด 3) ระดับความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด และ 4) อิทธิพลของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาค้างนี้ คือ พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน และความเกี่ยวพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านการอำนวยความสะดวกสบาย มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ, ความพึงพอใจในสวัสดิการ, ความเกี่ยวพันในองค์กร

EXPECTANCY FOR THE CAREER DEVELOPMENT AND WELFARE SATISFACTION WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF THAI AVIATION INDUSTRIES CO., LTD.

Kedsarin Thongsopon and Asst.Prof. Suramongkol Nitmchit

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 12110

E-mail: kedsarin_t@mail.rmutt.ac.th Tel.0899446790

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*

คำขอบคุณ ACKNOWLEDGEMENT : งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทนำ (Introduction)

อุตสาหกรรมการซ่อมบำรุงอากาศยานเติบโตเพิ่มขึ้นตามลำดับ เป็นผลมาจากการเติบโตของอุตสาหกรรมการบิน เนื่องจากอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานเป็นการให้บริการหลังการขายอากาศยานให้แก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการบิน นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมในอุตสาหกรรมดังกล่าว ทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีรองรับ ได้กำหนดให้จัดตั้งนิคมศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถเป็นมาตรฐานสากล รวมถึงกองทัพอากาศซึ่งเป็นลูกค้าหลักที่ยั่งยืนของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ได้กำหนดยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี โดยมีกลยุทธ์ที่จะเสริมสร้างขีดความสามารถการสนับสนุนและบริการ ในการพัฒนาระบบส่งกำลังแบบบูรณาการร่วมกับเหล่าทัพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีบริษัท

อุตสาหกรรมการบิน จำกัด เป็นหน่วยงานภาคเอกชนที่พร้อมสนับสนุนด้านการส่งกำลังและการซ่อมบำรุงให้กับอากาศยานของ กองทัพอากาศให้พร้อมปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพล ศิริทรัพย์, 2563)

จากสถานการณ์การเติบโตของอุตสาหกรรมการบินซ่อมบำรุงอากาศยาน ทำให้ทุกบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมขยายกำลังการผลิตมากขึ้น ส่งผลให้บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ต้องเผชิญการแข่งขันที่รุนแรง ซึ่งปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือ บริษัท ฯ ประสบปัญหาแนวโน้มการลาออกของพนักงานมากขึ้น ระบุถึงสาเหตุที่ขอลาออกเพื่อไปประกอบธุรกิจอื่น ย้ายสถานที่ปฏิบัติ และต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งพนักงานเหล่านี้ล้วนเป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการซ่อมบำรุงอากาศยาน ดังนั้นบริษัทจึงจำเป็นต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับการสร้างความยั่งยืนให้กับพนักงาน โดยการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานแต่ละคน (จากการสัมภาษณ์พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด, 2563)

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานต้องการหรือไม่ต้องการจะอยู่กับองค์กร คือ พนักงานทุกคนล้วนมีความคาดหวังที่จะเติบโต และต้องการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองเสมอเมื่อพนักงานมองไม่เห็นความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ ก็ย่อมที่จะมองหาองค์กรอื่น ที่คิดว่าดีกว่าและเห็นคุณค่าในตัวพนักงานมากกว่า (ธาดา ราชกิจ, 2562) เมื่อพนักงานเล็งเห็นเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพในอนาคต ทำให้เกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานอยากลาออกจากองค์กรในที่สุด การมอบโอกาสงานใหม่ๆ ด้วยการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น มีแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ชัดเจนจะเป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับตัวพนักงาน เสริมสร้าง ให้อำนาจ ให้ออกาส สร้างความมั่นใจ ทำให้พนักงานไม่รู้สึกท้อแท้เพียงอย่างเดียวให้เกิดความผูกพันในองค์กร พนักงานก็จะมีแรงผลักดันมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้และทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธาดา ราชกิจ, 2562)

Vroom (1964) อธิบายถึง แรงจูงใจ (Motivation) ที่จะทำให้อำนาจทำงาน โดยอธิบายว่าแรงจูงใจเป็นผลมาจากตัวแปรที่สำคัญสามประการ ได้แก่ expectancy, Instrumentality และ Valence โดยตัวแปรทั้งสามตัวมีความสัมพันธ์กันตามสมการดังนี้ $Motivation = Expectancy \times Instrumentality \times Valence$

ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม (Effort) กับศักยภาพที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย (Performance) ถ้าหากคนนั้นเชื่อว่า การใส่ความพยายามลงไปในงานนั้นจะทำให้เค้ามีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ คนนั้นก็จะยอมทำงานนั้น แต่หากเค้าคิดว่าไม่ว่าเค้าจะพยายามสักเท่าไร ศักยภาพของเค้าก็ยังไม่เพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายได้ เค้าก็จะไม่ยอมทำงานนั้น ตัวแปร Expectancy จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ศักยภาพที่คนนั้นมีอยู่จริง ความมั่นใจในตัวเองของคนนั้น และเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากคนนั้นมีศักยภาพเพียงพอและมีความมั่นใจประกอบกับเป้าหมายไม่ไกลเกินไป ก็จะทำให้ Expectancy หรืออาจสรุปได้นัยหนึ่งว่า หากต้องการให้ Expectancy มีค่าสูงจะต้องเพิ่มศักยภาพให้กับคนนั้น อาจโดยการใช้วิธี Training หรือ Coaching เพิ่มความมั่นใจให้กับคนนั้นโดยกาสนับสนุนจากผู้นำ และตั้งเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ไกลเกินไป แนวปฏิบัติ (Instrumentality) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุเป้าหมายกับผลที่จะได้รับจากการบรรลุเป้าหมายนั้น ผลที่จะได้รับในที่นี้อาจมาในรูปของรางวัล เป็นเงินหรือสิ่งของ หรืออาจเป็นความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง ก็แล้วแต่ ซึ่งปัจจัยที่จะมีผลต่อ Instrumentality คือ ความมั่นใจว่าเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะได้รับผลลัพธ์ที่

ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความมั่นใจในตัวผู้นำ ว่ามีความยุติธรรมและเชื่อถือได้ และความมั่นใจนี้จะเพิ่มมากขึ้นหากองค์กรมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน และมีการประกาศเป็นนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน

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

กลุณ ธนาพงศธร (2538) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์และบริการใดๆ ก็ตามที่ต้องการจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่พนักงานขององค์กร และเพื่อเป็นหลักประกันกับการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องออกจากตำแหน่งงานไม่ว่าจะเป็นเพราะลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตก็ตาม เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต บาดเจ็บ ทุพพลภาพ การตรวจสอบสุขภาพ การกักเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ โบนัสและเงินค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

2. ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่ต้องการให้พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานขององค์กรได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้พนักงานเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมทางสังคมต่างๆ ร่วมกัน จะได้เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ การจัดทัศนจร และการจัดตั้งสโมสร เป็นต้น

3. ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์ ที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ทั้งในเวลา และนอกเวลา ปฏิบัติงาน ซึ่งการบริการมีได้หลายรูปแบบ และบางรูปแบบมีลักษณะเป็นบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการการแพทย์ และการจัดให้มีการจำหน่ายสินค้า เป็นต้น

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นสามารถวัดผลได้โดยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานในหัวข้อต่างๆ ความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลเสียก็จะเกิดหน่วยงานนั้นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับ รู้สึกประสบความสำเร็จและสภาพทางสังคม ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

Schaufeli (2001) ได้สร้างตัวชี้วัดความผูกพันในงานของบุคคลโดยประกอบด้วยลักษณะบุคคลที่ผูกพันกับงานและการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความพยายาม ทุ่มเทในการทำงาน มีสภาพจิตใจที่ยืดหยุ่นเหมาะสมและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

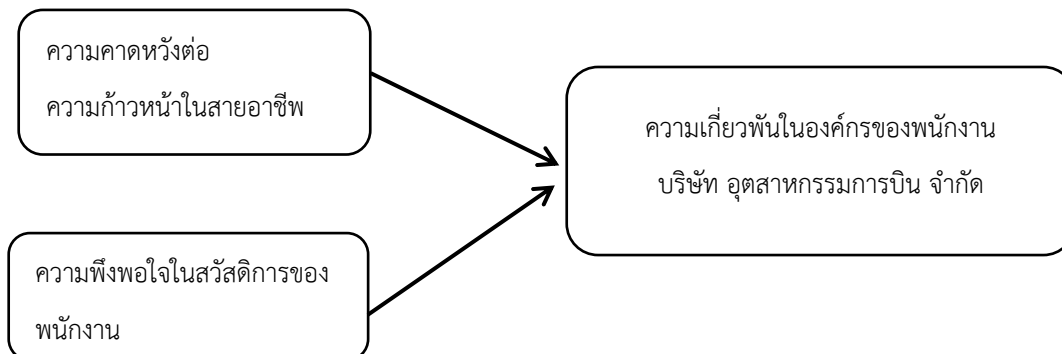
2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การอุทิศตนและทุ่มเทในการทำงานโดยคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยรับรู้ถึงการทำงานในลักษณะ การทำงานอย่างหนัก (Work Hard) การทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (Work long) และการค้นหาความรู้ใหม่ๆ (Work Smart) เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

3. ด้านการกลายเป็นส่วนหนึ่ง (Absorption) บุคลิกลักษณะของผู้ให้เวลากับงาน มีใจจดจ่อและคิดว่าการทำงานคือความสุข

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

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า นักวิชาการและบุคคลทั่วไปที่ สนใจทำ การศึกษาในเรื่องดังกล่าวได้นำ เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การในลักษณะที่ ใกล้เคียงกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในสวัสดิการ และความเกี่ยวพันในองค์การ จากนั้นผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ (Objective of the Research)

การศึกษาค้นคว้าความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
2. ความพึงพอใจในสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

วิธีวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ภายใต้อันตรายวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้าง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 904 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งกลุ่มพนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว และแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 270 ตัวอย่าง

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยสร้างคำถามเป็นข้อความเข้าใจง่าย ไม่สลับซับซ้อนให้ผู้ตอบเกิดข้อสงสัยในข้อความคำถามมีการแบ่งคำถามเป็นหมวดหมู่ตามตัวแปรที่ใช้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกครอบคลุมทุกประเด็นของการศึกษาทดสอบรายการข้อคำถาม (Pretest) จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) และวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.724 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.896 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.884

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จำนวน 270 คน และขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยชี้แจงและอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการกรอกข้อมูลให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามมาตรวจดูในความสมบูรณ์ในแต่ละข้อ และนับจำนวนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ เมื่อได้ข้อมูลครบ 270 ชุดแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล (Research Conclusion and Discussion)

การศึกษาวิจัย เรื่องความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 270 คน พบว่าจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ 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 สังกัดศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาสลีย์ คิดเป็นร้อยละ 44.4

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในสวัสดิการ และความเกี่ยวพันในองค์กร พบว่า

1. ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพมีระดับความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ เท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ตั้งความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.61) มีแนวปฏิบัติแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.62) และคาดหวังต่อรางวัลจากความก้าวหน้าในอาชีพ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 (S.D. = 0.98)

2. 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)

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

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบ สมมติฐานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ปัจจัยความเกี่ยวพันในองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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
$R^2 = 0.315$					

จากตารางพบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Sig = 0.000) และความพึงพอใจในสวัสดิการ (Sig = 0.000)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน 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) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ($\hat{Y}$) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปแบบสมการเชิงเส้นตรงพหุคูณที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับสำคัญ .05 เพื่อทำนายความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ได้ดังนี้

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

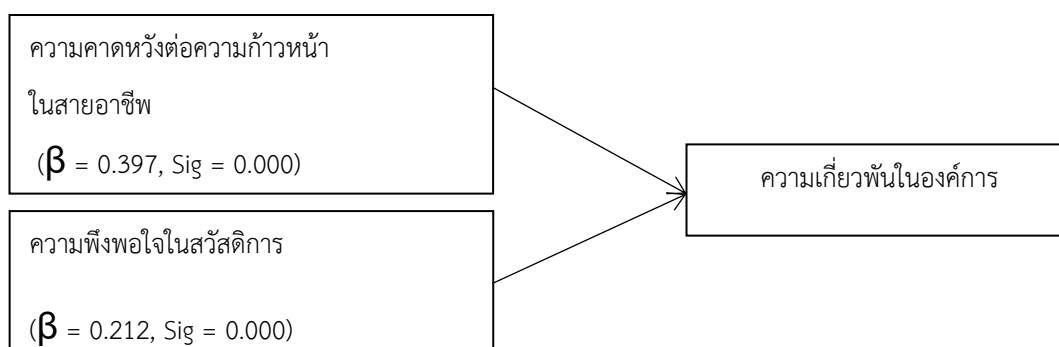
กำหนดให้ CDExpt. หมายถึง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

WELSat. หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการ

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

ในการศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่

2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การ

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

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการมีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ ด้านความคาดหวัง ด้านแนวปฏิบัติ และด้านรางวัล มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สามารถสรุปภาพรวมของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมา คือ ด้านแนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้ายคือด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพมีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย สังขรัตน์ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่องความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วย 3 ส่วน สำคัญ คือ ความคาดหวัง เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ พนักงานส่วนใหญ่ยังมีความคาดหวังและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์อยู่ เพียงแต่ว่าเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ยังไม่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมั่นใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสายอาชีพไว้ว่าเป็นกลไกการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน คือ สมรรถนะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณสมบัติ ที่ส่งผลให้พนักงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งกำหนดให้ควรมีการวางแผนการพัฒนารายบุคคล สอดคล้องกับ Welch (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิวัฒนาการของพนักงาน แนวคิดการมีส่วนร่วม : การตีความสื่อสาร พบว่า ความหลากหลายในการกำหนดแนวคิดและการวัดความผูกพันในองค์กรยากที่จะตีผลออกมา เนื่องจากความแตกต่างระหว่างทัศนคติและความมุ่งมั่นเชิงพฤติกรรม ซึ่งความมุ่งมั่นในฐานะในสถานะทางจิตใจ มีองค์ประกอบที่แยกออกเป็น 3 ส่วน คือ ความปรารถนา (ความมุ่งมั่นทางอารมณ์) ความต้องการ (ความมุ่งมั่นต่อเนื่อง) และภาระผูกพัน (ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน) ในการที่รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรจะพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบที่แตกต่างกันสำหรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ความก้าวหน้าในอาชีพนั้น หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่ความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สามารถสรุปภาพรวมของความพึงพอใจในสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านอำนวยความสะดวก มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านนันทนาการ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุลาลีวัลย์ หมีเรตร (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทนทางการเงิน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับภัทรภรณ์ ฮงหวล (2557) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า มีความพึงพอใจในการจัด

สวัสดิการ โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับ สหลักษณ์ บุญญาญจน์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการที่ต้องการให้บริษัทฯ จัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี ประกันชีวิตพนักงาน ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ประกันสุขภาพพนักงานและอาหารช่วงทำงานล่วงเวลา แสดงความเห็นว่าการที่พนักงานคงทำงานกับบริษัทต่อไปหรือไม่เกี่ยวข้องกับความตระหนักที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในองค์กร

จากการศึกษาเรื่อง เรื่องความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ซึ่งการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาและองค์กร ดังนี้ เนื่องจากความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัดมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาและองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยแบ่งเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จ อีกทั้งพนักงานยังสามารถดำเนินงานตามแผนอย่างถูกต้องตามขั้นตอน และมีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าได้เป็นระยะ
2. ผู้บังคับบัญชาและองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและควรมีนโยบายสนับสนุนหรือกระตุ้นการสร้างการเกี่ยวพันให้กับพนักงานในองค์กร
3. ผู้บังคับบัญชาและองค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ควรกำหนดให้นำผลงานมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน รวมถึงกำหนดวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้พนักงานทำผลงานเพิ่มมากขึ้น
4. ควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด เช่น วัฒนธรรมองค์กร การให้คำปรึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์ และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการหารือการประชุมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจนมากขึ้น
3. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป หากผู้สนใจที่จะทำการวิจัยในหัวข้อนี้ควรนำข้อมูลนี้ไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในอนาคตเพื่อทราบถึงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย (Contribution of the Study)

1. แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
2. ระดับความเกี่ยวพันในองค์กร และความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานที่มีต่อบริษัท
3. แนวทางในกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทฯ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานบริษัท ฯ
4. แนวทางในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานในองค์กร
5. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กุลธน ธนาพงศธร. (2538). *การบริหารงานบุคคล, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 6-16, สาขาวิชาการจัดการ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ภัทรารณณ์ สุขหวล. (2557). *ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- วุฒิชัย สังขรัตน์. (2555). *ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ศิริพล ศิริทรัพย์. (2563). *ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถกิจการ บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด, ฉบับปี 2563-2565, น.3: บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด.*
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- สทลักษ์ณ์ บุญกาญจน์. (2561). *ความต้องการ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุธีวัลย์ หมีแตร. (2560). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. [Online]. Retrieved August 10, 2020, from <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Schaufeli, W.B. (2001). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 02(3), 71–92.

Vroom, V. (1964). *Vroom 's Expectancy Theory*. [Online]. Retrieved September 21, 2020, from <https://Kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom>.

Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications, *Corporate Communications. An International Journal*, 16(4), 328-346.