

**การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดบุรีรัมย์**

**Career development that affects the engagement of cooperative staff In
Buriram Province**

บงกชธร เกษอินทร์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานสหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในการค้นคว้าอิสระนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกประเภทในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.29) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.639) ระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.35) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.658) ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.42) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.634) ระดับความคิดเห็นความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.12) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.725)

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า sig เท่ากับ .000 ดังนั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความจงรักภักดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร,การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ,ความพึงพอใจในสวัสดิการ,ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of opinions regarding organizational commitment of officials of the Buriram Provincial Cooperative Office 2) to study the level of opinions regarding career development of officials of the Buriram Provincial Cooperative Office 3) to Study the level of opinions regarding satisfaction with the welfare of cooperative office staff in Buriram Province. The sample group (Sampling) in this independent study includes 250 cooperative officials of all types in Buriram Province. Statistics used in data analysis include percentage (Percentage), mean (Mean) and standard deviation (Standard Deviation). Multiple Regression Analysis

The results of the study found that

1. Level of opinions regarding organizational commitment Overall, there was a high level of opinions. with a mean ($\bar{x} = 4.29$) and a standard deviation (S.D.= 0.639) level of opinions regarding career development Overall, there was a high level of opinions, with a mean ($\bar{x} = 4.35$) and a standard deviation (S.D.= 0.658). The level of opinions regarding satisfaction with welfare Overall, there was a high level of opinion, with a mean ($\bar{x} = 4.42$) and a standard deviation (S.D.= 0.634). The level of opinion was loyalty to the organization. Overall, there was a high level of opinions. with a mean ($\bar{x} = 4.12$) and a standard deviation (S.D.= 0.725)

2. Organizational commitment factors Career advancement and loyalty to the organization has a sig value of .000, so it can be concluded that Commitment to the organization Career advancement and loyalty to the organization It has a significant effect on organizational loyalty at 0.05.

Keywords : organizational commitment, career development, welfare satisfaction, organizational loyalty

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันองค์กรหรือธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกประเทศการที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและทันต่อสถานการณ์การแข่งขันได้นั้นจะต้องเริ่มจากการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระดับบุคคลก่อนแล้วจึงขยายสู่ระดับองค์กรการดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ด้วยองค์ประกอบสำคัญคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินการอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ โดยที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการใช้หรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สมกับความมุ่งหวังหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554)

สหกรณ์ คือ คณะบุคคลซึ่งรวมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกสหกรณ์ โดยสำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ แนะนำ ส่งเสริม กำกับดูแลสหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ มีสหกรณ์จำนวน 113 แห่ง มีสมาชิก จำนวน 222,577 คน มีกรรมการจำนวน 1,211 คน มีเจ้าหน้าที่สหกรณ์จำนวน 495 คน บุคลากรที่มีอยู่ในสหกรณ์ถือเป็นทรัพยากรที่จะต้องให้ความสำคัญในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์ 2565)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ความผูกพันกับองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ จึงเกิดความสนใจในการศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการนำพาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าพร้อมกับการพัฒนาตนและการเรียนรู้ที่จะวางแผนและจงรักภักดีต่อองค์กรของตน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานสหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์
2. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการกับความจงรักภักดี พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดี ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีผลต่อความจงรักภักดี และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ ผ่านการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน แนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกประเภท ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งหมด 495 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ สหกรณ์ทุกประเภท ในจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงเดือนมกราคม 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพราะผลที่ได้จากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะส่งผลให้บุคคลยินดีที่จะอุทิศร่างกายและ

แรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี ด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีปัจจัยที่ส่งผล 4 ด้าน คือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร 2 ประเภท คือ ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม และความผูกพันทางด้านทัศนคติ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ (Mowday Porter and Steers, 1991) ประกอบด้วย 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (วิลาสินี เจนวนิชสถาพร ,2556)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

Super (1990 อ้างใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี 2559) ได้นำความรู้ทางจิตวิทยา พัฒนาการ และแนวคิดเชิงมโนทัศน์ต่อตนเองมาใช้พิจารณาด้วยกัน Super ให้ความคิดเห็นว่า คนจะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบใดมีผลมาจากความคิดที่มีต่อตนเองเป็นอย่างไรโดยจะเลือกอาชีพ ที่ตรงกับ ความเชื่อมั่นในภาพที่ มองตนเองที่ประเมินไว้ ฉะนั้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคนมีความสามารถแตกต่างกันตามความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพจึงทำให้ความเหมาะสม ในการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพแตกต่างกันออกไป เช่น คนที่ชอบติดต่อกับคนทั่วไปมักจะเลือกงาน อาชีพเกี่ยวกับการติดต่อกับคนทั่วไป อย่างไรก็ตามความพอใจของบุคคลรวมถึงความสามารถที่มี และสถานการณ์ที่ดำรงอยู่อาจเป็นเหตุผลให้มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพของบุคคลได้และด้วย

ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

ได้มีผู้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ มากมาย เช่น

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2566) อ้างใน ชุตติมา สุภาวะไตร (2565) กล่าวว่า ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึง การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ก่อให้เกิด การได้รับโอกาสและพัฒนาความก้าวหน้าในงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน

ช่อนกถีน วอกลาง (2537, น.10 อ้างใน ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ 2558) ได้สรุปความหมายของคำว่า "สวัสดิการ" หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงาน ในขณะที่ พนักงานหรือลูกจ้างคนนั้นยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราวและในระหว่างพ้นจากงานเพื่อเป็นการบำรุงขวัญของ พนักงานหรือให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงาน และมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงิน

หรืออาจให้เป็นการบริการ ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นการให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดนั้นอาจจะเกี่ยวกับด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความสะดวกสบายต่าง ๆ ด้านการศึกษา ข้าราชการ ประกอบ ด้านความรู้ ด้านความมั่นคงในการเงิน ด้านการพักผ่อนด้านสันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว และการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปชานนท์ ชนะราวี(2556) อ้างในบัญชา ชัยประสานสินธุ์ (2563) ได้อธิบายความหมายของ ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ทศนคติต่อองค์กรที่จะส่งผลให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคลากรจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความรัก และความหวงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์ (2556) เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีแบ่งเป็นด้านได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การไม่โยกย้ายไปจากองค์กรอื่น ตอนที่ยังรักองค์กรประสบกับ ปัญหาในด้านต่าง ๆ หรือความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่องค์กรอื่น
2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักที่จะท างานกับองค์กรไปในระยะยาว
3. ด้านการรับรู้คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร แม้ผู้อื่นจะมีการพูดถึง องค์กรในทางที่ไม่ดี ก็ตาม

(เขมกร เข็มน้อย,2554) อ้างใน ธัญธิภา แก้วแสง ประสพชัย พสุนนท์ (2559 หน้า 1265) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง บุคลากรที่มีความเต็มใจและมีความอุทิศตนเพื่อองค์กร มีความต้องการอย่างสูงที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจและมีความสนับสนุนต่อองค์กรเพื่อปกป้ององค์กรจากคู่แข่ง ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวชี้วัดความจงรักภักดี 3 ด้านของ (Hoy&Lee,1974) คือด้านพฤติกรรมแสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า องค์กรได้เปรียบคู่แข่งชั้น และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลของการทำงานสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitation Research) โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire)

ที่ประกอบด้วย ข้อมูลความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน และความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 495 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2566 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์)

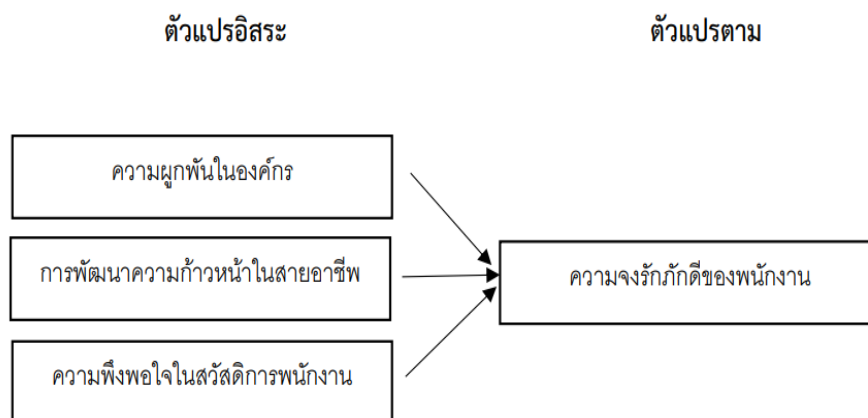
กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในการค้นคว้าอิสระนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกประเภทในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 222 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ ความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดการวิจัย



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์สมมุติฐาน ทั้งสามข้อมีการใช้สถิติการวิจัย โดย สมมุติฐานข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของ ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของ ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.126	.132		.952	.342
1.ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	.396	.047	.342	8.410	.000*
2.ปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.666	.084	1.234	19.811	.000*
3.ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน	-	.058	1.105	-18.913	.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ (β_i) พบว่า $\beta_i \neq 0$ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน โดยปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่า sig เท่ากับ .000 ปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่า sig เท่ากับ .000 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน มีค่า sig เท่ากับ .000 ดังนั้น ผลการทดสอบยอมรับได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของวิชาชาญ ศรีชัยชนะ และชาติยา นิลพลับ (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและจิตใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้น และแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันกำหนดทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 63.70 ($AdjR^2 = 0.637$) และ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี ศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี ศึกษาความผูกพันในองค์กรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ของพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศอายุ และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจ ในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตแตกต่างกันและ พบว่าอายุ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน การทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ($r = 0.630$) สวัสดิการ ($r = 0.614$) และคุณภาพชีวิต ($r = 0.716$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดบุรีรัมย์” เนื้อหาในงานวิจัยนี้สามารถนำไปศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เกิดการเรียนรู้ มั่นมั่นที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารบริษัท หรือผู้นาองค์กรนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมกับความจำเป็นในชีวิตเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิต เพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรในบริษัทเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสำรวจองค์กรที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ควรมีการศึกษาและสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นสหกรณ์ในเขตภาคอีสาน เขตภาคเหนือ เขตภาคกลาง เขตภาคใต้ หรือสหกรณ์ทั้งหมดในประเทศ เพื่อนำผลศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน องค์กร หรือบริษัทได้

เอกสารอ้างอิง

- แก้วแสง, & ธัญธิภา. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรีจำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย ศิลปากร).
- ชุติมา สุภาวະไตร์. (2022). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย สงขลา นครินทร์).
- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ถามพัฒน์ บุตรทอง (2563). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บัญชา ชัยประสานสินธุ์ (2563) วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟ ดี เอส คอลเลคชั่น แอนด์ ลอร์เฟิร์ม จำกัด. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ 3(ฉบับที่ 2), หน้า 7
- วิชาชาญ ศรีชัยชนะ. (2022). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณี ศึกษา บริษัท ABC: The Effect of Organizational Culture and Motivation on Organizational Loyalty: A Case Study of ABC Company. วารสาร วิทยาลัยนครราชสีมา สาขา มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์, 16(1), 118-128.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์.สืบค้นจาก <http://bigdata.cpd.go.th/#/Coop-info/บุรีรัมย์>