

การประเมินผลการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ  
องค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

EVALUATE THE PERFORMANCE AND TEAM WORK WHO ARE LOYAL TO THE  
ORGANIZATION OF PRIVATE EMPLOYEES IN BANGKOK

รัตติยาภรณ์ ปลอดทอง<sup>1</sup>

วสันต์ สกฤทธิกาญจน์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน 2) เพื่อศึกษาการประเมินผลการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent sample t-test One-way analysis of variance และ Pearson Correlation ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานเอกชนที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) การประเมินผลการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การประเมินผลการทำงาน การปฏิบัติงานเป็นทีม ความจงรักภักดีต่อองค์กร

---

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ABSTRACT

The objectives of this study are as follows: (1) to study the relationship between the demographic characteristics and organizational loyalty of private employees in Bangkok and classified by demographic characteristics, including gender, age, status, educational level, average monthly income and years of work; (2) to study the evaluation of work performance in relation to loyalty and the organization of private employees in Bangkok; and (3) to study the relationship between team performance and organizational loyalty of private employees in Bangkok. The sample groups consisted of 400 employees in private organizations in Bangkok by using a questionnaire as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested by an independent sample t-test, One-Way Analysis of Variance and Pearson Correlation. The study found the following: (1) private employees with a different gender and average monthly income had a correlation with corporate loyalty among private sector employees in Bangkok. The difference was statistically significant at the 0.05 level; (2) to evaluate the organizational loyalty of the performance private employees in the Bangkok metropolitan area and at a statistically significant level of 0.05; (3) Team performance correlates with corporate loyalty among private sector employees in Bangkok at a statistically significant level of 0.05.

**Keywords:** Performance evaluation, Team work, Organizational loyalty

## บทนำ

ปัจจุบันการประกอบธุรกิจต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันที่สูง และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงควรมีการปรับตัวและพัฒนาในการประกอบธุรกิจไปพร้อมๆ กับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนไปพร้อมๆ กับการเติบโตทางองค์กรธุรกิจ โดยเราจะต้องมองว่า เราจะสามารถพัฒนาคนอย่างไรเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งองค์กรโดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ควรที่จะให้ความสำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันและนำพาองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยมีความสนใจในการทำการศึกษาค้นคว้า “การประเมินผลการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานปรับปรุงของพนักงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเอกชนในองค์กร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการทำงานและความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีมและความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์** ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของ วิภาวัลย์ จันทะเลิศ (2562) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานในการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้ได้คำตอบและข้อมูลที่ช่วยให้วิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงาน** ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการประเมินผลการทำงาน จำนวน 5 ด้าน แนวคิดของ กล้วยไม้ วันทนัง (2563) มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีการแบ่งองค์ประกอบของการประเมินผลการทำงานแยกเป็นรายด้านอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุม โดยประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย 3) ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน 4) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า 5) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีม** ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบของการปฏิบัติงานเป็นทีม แนวคิดของ เดชพงศ์ โทธิสุวรรณ (2560) ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านความร่วมมือในการทำงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถ 3) ด้านความสำเร็จ มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร** ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hoy&Rees (1974) อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2561) ความสัมพันธ์ความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การแสดงพฤติกรรมที่มาจากทัศนคติทางบวกต่อองค์กร หรือต่อผู้บังคับบัญชา เช่น มีความต้องการย้ายงานตามผู้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญช้าย้ายไปทำงานที่อื่น เป็นต้น 2) ด้านความรู้สึกลึกซึ้ง คือ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่องค์กร 3) การรับรู้ คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาก็ตาม มากำหนดเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้

## วิธีการดำเนินการวิจัย

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน คำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้สูตรไม่ทราบขนาดจำนวนประชากรของ Cochran (1977) อ้างถึงใน กิตติพงษ์ จันทวัฒน์ (2562) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) คือ เลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีบริษัทเอกชนจำนวนสูงสุด 5 เขตพื้นที่ เนื่องจากมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก อ้างอิงจากข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล ปี พ.ศ. 2564 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2564) ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตบางรัก เขตปทุมวัน และเขตสาทร

**ขั้นตอนที่ 2** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากเขตพื้นที่ขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นทำเลละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

**ขั้นตอนที่ 3** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่จะให้ข้อมูลจนครบจำนวน 400 คน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องรักษาระยะห่างทางสังคมทำให้ต้องจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน คำถามมีจำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ (Likert scale questions)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความสำเร็จ คำถามมีจำนวน 13 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales)

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ คำถามมีจำนวน 14 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

## ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยพบว่า พนักงานเอกชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-36 ปี ซึ่งมีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความสำเร็จ ศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้ ศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน

**สมมติฐานที่ 1** ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** การประเมินผลการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน การประเมินผลการทำงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย และด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** การปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลตามสมมติฐานได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน บริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมต่อบริษัทไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัคร นันทกิจทวี (2564) ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีโดยรวมต่อบริษัทแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านเงินเดือนและรางวัล และแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านตัวงาน และสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนท์ สหยา และ พีรยสร์ วัฒนธรรม (2564) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพล สมศรี (2564) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีทักษะ ความรู้ตามสาขาวิชาที่จบการศึกษารวมทั้งประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องสำหรับระดับการศึกษานั้น เป็นเพียงคุณสมบัติเบื้องต้นในการสรรหาบุคลากร ไม่เกี่ยวกับความรู้สึก หรือทัศนคติด้านความความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ กระซังแก้ว (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ไม่มีผลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานธนาคารส่วนใหญ่ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต รายได้จึงไม่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีทวัน เลิศวุฒิมงศา (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงาน ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีผลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-20 ปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานกว่า 5 ปีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปีเนื่องจากพนักงานที่มีอายุการทำงานหลายปี โดยเฉพาะอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันกับองค์กรและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นครอบครัวอีกทั้งองค์กรตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ อย่างเพียงพอจึงไม่ต้องการแสวงหาความท้าทายใหม่ๆ หรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานน้อย ทำงานเพื่อต้องการหาประสบการณ์ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ มักจะย้ายงานบ่อย เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มี

ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า พบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมต่อบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** การประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Werther and Davis (1996) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากนี้อาจเนื่องจากธนาคารสนับสนุนให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ และมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้ ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้วยไม้ วันทนัง (2563) ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการทำงาน ด้านคุณภาพงาน จะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ศึกษาเรื่อง ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย พบว่า ความบรรลุตามเป้าหมายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของในระดับความสัมพันธ์สูง อาจเป็นเพราะธนาคารคำนึงถึงการช่วยเหลือและความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การให้ความรู้ เรื่องการออมเงินแก่ชุมชน การสร้างฝายชะลอน้ำ การบริจาคทุนการศึกษาแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส รวมถึงการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ตลอดจนการมีเป็นธนาคารที่มีชื่อเสียง จึงก่อให้เกิดความความบรรลุตามเป้าหมาย ใจในการทำงานของพนักงานส่งผลให้ความคิดเห็นด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mind Tods (2018) อ้างถึงใน พนม เกตุมาน (2560) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นำไปสู่ความความบรรลุตามเป้าหมาย ในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการทำงาน ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย จะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอ

พพลาย-แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา พัฒนสรระคุ (2562) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก บริษัทมีพื้นที่ค่อนข้างมาก ประมาณ 266,900 ตารางเมตรหากองค์กรมีการจัดพื้นที่ในการใช้สอยอย่างมีระบบ รมรงค์ให้พนักงาน ดูแลพื้นที่การทำงานของตน ซึ่งนอกจากจะทำให้พนักงานรักและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรแล้วยังมีส่วนในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อ้างถึงใน อีรพงษ์ บุญรักษา (2561) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นจะมีประโยชน์ใน ด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้นย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้นสอดคล้องกับตัวแปร ทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อ พนักงานมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน จะทำให้ความจงรักภักดีต่อ องค์กรการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ศึกษา ธนากรมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสมตามผลงาน มีการโยกย้ายตำแหน่ง งานอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ สนับสนุนพนักงานในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อเตรียมพร้อม กับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้มีโครงการแลกเปลี่ยนการทำงานกับสาขาในต่างประเทศ เป็นการส่งเสริม พัฒนา ความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านโอกาส ในการก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา ปทุมวัน (2561) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนากร ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการ ประเมินผลการทำงาน ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย จะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นใน ระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้ศึกษาด้าน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จากธนากรสนับสนุนให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ และมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้ ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภิญญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื้อธุรกิจราย ใหญ่ธนากรพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสินเชื้อธุรกิจรายใหญ่ธนากรพาณิชย์แห่งหนึ่ง แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการ ประเมินผลการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง มากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 3** การปฏิบัติงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถและด้าน ความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ด้านความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ศึกษาเรื่อง การร่วมมือในการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 พบว่า ครู



มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรัพุท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและผู้รับบริการทางการศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ กุณะ (2564) แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในด้านความร่วมมือในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรู้ความสามารถ ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ศึกษาเรื่องด้านความรู้ความสามารถในองค์กรพบว่า ในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากธนาคารเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง และทำประโยชน์ให้กับสังคมอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งพนักงานในธนาคารก็มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน จึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน สร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และได้รับความชื่นชมจากบุคคลภายนอก ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บินรอดเร็ว (2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในด้านความรู้ความสามารถ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความสำเร็จ ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ศึกษาเรื่อง ด้านความสำเร็จ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี นั้น มีความรอบรู้ในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและการพึ่งพาคนอื่น มีความสนใจในการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560) กล่าวว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัด กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในด้านความสำเร็จนั้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่เรียนรู้ ฝึกฝน ทักษะผ่านกระบวนการต่างๆในองค์กร จึงทำให้องค์กรนั้นมีความพัฒนาและประสบผลสำเร็จที่ดี โดยทำให้ในระดับประสิทธิภาพ ด้านความสำเร็จสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาประชากรศาสตร์ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานใหม่ๆ อย่างเท่าเทียมกันทั้งพนักงานเพศชาย และเพศหญิง สำหรับพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า นั้น นอกจากจะมอบหมายความรับผิดชอบงานที่ทำหายแล้ว ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กรสร้าง

แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรรวมถึงวางแผนการก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคตแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานอยากทำงานให้กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

2. จากการศึกษาพบว่า การประเมินผลการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน โดยมีบางด้านที่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความบรรลุตามเป้าหมาย ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าว เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้น เช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงาน มีการวางแผนพัฒนาระบบการทำงาน ปรับโครงสร้างตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม และจัดเส้นทางอาชีพ เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงเส้นทางการเติบโตทางอาชีพการงานในอนาคต เป็นการทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน โดยมีบางด้านที่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความสำเร็จ ในยุคปัจจุบันจัดโปรแกรมการอบรมความรู้ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างเหมาะสม โดยอาจสอบถามความต้องการจากพนักงานว่าต้องการความรู้ การทำงานด้านใด มีการสื่อสารภายในองค์กรแบบสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน และตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานมีการให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีผลงานดีเด่น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานควรจัดแบ่งงานในทีมให้สมดุล เพื่อให้พนักงานสามารถมีเวลาอิสระในการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

4. จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ดังนั้น ควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้น่าทำงาน การสร้างด้านพฤติกรรมในการทำงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง กระจายอำนาจให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้ระดับหนึ่ง สร้างด้านความรู้สึกรักเชิงบวกให้พนักงานเกิดความภูมิใจในงานและองค์กรรวมถึงการมอบหมายงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า กล่าวชื่นชม สร้างขวัญและกำลังใจการทำงานแก่พนักงานที่ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ด้านการรับรู้ และจงรักภักดีต่อองค์กรการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานอยากไปทำงาน เสนอความคิดเห็นการทำงานใหม่ๆ ให้กับทีม และร่วมกันสร้างผลงานที่มีคุณภาพดีที่สุุดออกมาให้ดียิ่งขึ้นไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานเอกชน ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะศึกษาพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและในภูมิภาคด้วย เพื่อให้ทราบถึงระดับการประเมินการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะแตกต่างจากพนักงานอื่นๆ

2. การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษาควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่นๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสังเกตการณ์สัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุง พัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร การมอบอำนาจการตัดสินใจ ที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนนอกเหนือจากคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน เพื่อทราบระดับความเครียดของพนักงานและนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดงานและลาออกจากงานของพนักงาน

### กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจ กาญจน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ อ.ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธิง และอาจารย์ อ.ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว รุ่นพี่ และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอดรวมทั้งขอบคุณพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและผู้สนใจคุณสมบัติและความคิดเห็นพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดาตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน

### เอกสารอ้างอิง

กล้วยไม้ วันทนัง. (2563). *การจัดการความหลากหลายของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศแห่งหนึ่ง*.

<https://so03.tcithaijo.org/index.php/prn/article/view/249345>

กัญญภัทร นันทกิจทวิ. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดี องค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/1536>

เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. *มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(2), Article 2.

ธีรพงษ์ บุญรักษา. (2561). *สรุปการประเมินผลการทำงาน*. <https://lc.mahidol.ac.th/>. <https://lc.mahidol.ac.th/rilca-people/ph-2548001/>

นนท์ สหายา, & พีรยสร์ รัตนธรรม. (2564). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เอปี้ซี จำกัด*. *Journal of Graduate School of Commerce-Burapha Review*, 16(2), 15–31.

นริศ กระซังแก้ว. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/971>

- นวนพล ลี้เจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ [Thesis, Silpakorn University]. <http://ithesis-ir.su.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/2010>
- นวนพล สมศรี. (2564). ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/1794>
- มัทวัน เลิศ วุฒินงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของ พนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/1534>
- รัฐนันท์ กุณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), Article 2.
- รัตนภรณ์ บินรวดเร็ว. (2563). ทักษะคนดีที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำร้านสะดวกซื้อ ใน พื้นที่เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. <http://www.baabstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/639.ru>
- วิภาวัลย์ จันทะเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/713>
- อัจฉริยา พัฒนสระคู. (2562). ผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 14(1), 129–142.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47(2), 268–286. <https://doi.org/10.2307/2112108>
- Mind Tools. (2018). *Hackman and Oldham's Job Characteristics—Understanding the Basis of Job Enrichment*. <https://www.mindtools.com/axhs5j7/hackman-and-oldhams-job-characteristics>
- Werther, D. (1996). A New Explanation of K. J. Arrow's Impossibility Theorem: On Conditions of Social Welfare Functions. *Open Journal of Political Science*, 05(01), 26–39. <https://doi.org/10.4236/ojps.2015.51003>