



การประชุมวิชาการระดับชาติ
ม.อ. ตรัง วิจัย
ประจำปี 2560



*“วิจัยก้าวหน้าใหม่
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”*

Sharing and Inspiring
for Sustainable Development

PSUNC

PSU
TRANG
National
Conference
on Research
across Disciplines
2017

| ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตตรัง

PSU Trang National Conference on Research
across Disciplines 2017



www.psunc.trang.psu.ac.th

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิพากษ์ผลงานวิจัย บทความวิชาการ และผลงานสร้างสรรค์

- 1. กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ/การประกันภัยและการจัดการความเสี่ยง**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิจิตรธรรมรส
คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ดร.นุชชรา พึ่งวิริยะ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ดร.นฤบาล ยมะคุปต์
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
- 2. กลุ่มสาขาวิชาการตลาด**

รองศาสตราจารย์ ดร. ศศิวิมล สุขบท
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์
สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ดร.ปิยะนุช ปรีชานนท์
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
- 3. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวรา สุวรรณพิมล
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ดร. สมยศ โอ่งเกลือบ
ภาควิชาการท่องเที่ยว คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 4. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปภัศร์ชกรณ์ อารีย์กุล
โครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนจลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
ดร.ศิริกานต์ ชูเชิด
สำนักวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ดร.จิรวัดน์ แทนทอง
คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต
- 5. กลุ่มสาขาวิชาการบัญชี/การเงิน**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วชิระ บุญเนตร
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.ปัญญา สัมฤทธิ์ประดิษฐ์
บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

6. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการรัฐกิจและวิสาหกิจ/การบริหารรัฐกิจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ดร.ปาริฉัตร ตู่คำ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ดร.คนูวิศ สุวรรณวงศ์

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสตูล มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ดร.ปัทมพงษ์ วงศ์ณาศรี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศโคราช

7. กลุ่มสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร เยี่ยมคำนวน

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทากรณี ภารพ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

8. กลุ่มสาขาวิชาศิลปะการแสดงและการจัดการ

รศ.ดร.ชมนาด กิจจันทร์

คณะศิลปกรรมศาสตร์ ม.ราชภัฏสวนสุนันทา

อาจารย์วันทนี ม่วงบุญ

ศิลปินแห่งชาติ นาฏศิลป์หญิงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โขน-ละคร สำนักการสังคีต กรมศิลปากร

ผศ.ดร.อนุกุล โรจนสุขสมบูรณ์

คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณกฤษฎี ชัยศิลป์บุญ

ผู้จัดการบริษัท กฤษฏีทีม ออร์แกนไนเซอร์ แอนด์ เพอร์ฟอร์มเม้นส์

ผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะการแสดงและการจัดการธุรกิจการแสดง

คุณวิชัย สวัสดิ์จัน

ผู้จัดการฝ่ายการแสดง โรงละคร โคลอสเซียมโชว์ พัทยา จำกัด ผู้กำกับของ โรงละคร

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร
ของบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด**
**Factors affecting to the organization royalty
of Hino Motors Manufacturing (Thailand) Limited.**

ปริญภรณ์ เวชประเสริฐ¹

Pariyaporn Wetprasert¹

ธิดาทิพย์ ปานโรจน์²

Tidathip Panrod²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความภักดีต่อองค์กรของบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ทำการวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนาในรูปแบบการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีสถิติ T – Test , ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอย

จากผลการวิจัยพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 20 - 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาทและมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี 2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4. ความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านทัศนคติส่งผลในทางบวกต่อความภักดีต่อองค์กร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ทัศนคติในการทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาตรี สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
Bachelor Student, Faculty of Management Science Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus

² อาจารย์สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
Lecturer, Faculty of Management Science Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus

Abstract

The purpose of this study were 1) to study the organization royalty. And 2) to study the factors affecting to the organization loyalty of Hino Motors Manufacturing (Thailand) Limited. The study was a quantitative research and used questionnaires to collect the data from the target population by 200 samples. The descriptive statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Data were analyzed using inferential statistics (T - test and One - Way ANOVA.) and regression for hypothesis testing.

The results showed that the majority are women, aged between 20-30 years, single status education level in undergraduate, with a monthly income of 20,001 to 30,000 baht, and worked for more than 10 years. The quality of work life factors were moderate level in overall. The work attitude factors were high level in overall. And the organization factors were moderate level.

The hypothesis testing found that the quality of work life factors and the work attitude factors has affected to the organization loyalty in positive direction.

Keywords: quality of work life, work attitude, loyalty to the organization.

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรธุรกิจต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรตัวเองเป็นอย่างมาก หากองค์กรต้องการสร้างพนักงานที่ดี มีคุณภาพก็ต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเกิดทักษะความรู้ ความชำนาญ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรนานๆ และทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร (เสรี วงษ์มณฑา. ม.ป.ป. ; อ้างอิงจาก ทศนา พุฒตาล. 2537)

แนวความคิดการพัฒนาองค์กรเชื่อว่าการที่คนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลทำให้สามารถดึงเอาความรู้ ความสามารถที่ได้ฝึกฝนนำมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร และเป็นสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ หากบุคคลนั้นขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ตามความคาดหวัง (ถิฏฐพันธ์ เจริญนันท, 2548 : 37)

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต้องสร้างมาจากการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีส่วนช่วยให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (ทศพร จิริกิจวิบูลย์, 2558)

สำหรับทัศนคติเป็นการกระทำที่แสดงออกในด้านดีหรือด้านลบ โดยที่ทัศนคติสามารถจะช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมได้ ทัศนคติของแต่ละบุคคลนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลและมีลักษณะที่แตกต่างกันไป โดยทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อ อุปนิสัย แนวคิด ความพึงพอใจ และสิ่งที่จูงใจ ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อทัศนคติของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น หากกล่าวถึงความพึงพอใจในงาน เช่น บุคคลนั้นมีทัศนคติแง่บวกต่องานจะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร แต่หากมีทัศนคติในแง่ลบแล้วจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (วีราภรณ์ นุตรทองดี, 2557)

เพราะฉะนั้น การสร้างให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากในยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในเรื่องการดึงตัวบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นและทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ทางวิชาการ
 - 1.1. ทำให้ทราบถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
 - 1.2. ทำให้ทราบถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
2. ประโยชน์ทางปฏิบัติ
 - 2.1. ผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและการจัดทำนโยบายในการบริหารคนในองค์กรที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ (Demography) ในการศึกษาปัจจัยระดับบุคคลนั้น คุณลักษณะส่วนบุคคลพื้นฐานที่เราควรเริ่มในการวิเคราะห์ ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพอายุในการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา และรายได้ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552 :32 – 35)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ, 2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล

แนวคิดเรื่องทัศนคติ Schermerborn (2000 : 76) กล่าวว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ 2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก 3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีความจงรักภักดี หมายถึง เป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตของบุคคล ที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม (ธนพร แยมสุดา, 2550 : 1)

ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง คือ บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุลและการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานความมั่นคง รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในงานคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ประโยชน์และความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมาก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานสาขาโรงงานสำโรงของบริษัท ซีโนมอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 385 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Taro Yamane (Taro Yamane 1973 : 1088) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน (e) ขนาดประชากรที่ยอมรับได้ (0.05) โดยใช้สูตร

ดังนั้น $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 196.18 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการเก็บแบบสอบถามจึงปรับตัวอย่างให้เป็น 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุของพนักงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยมีหัวข้อคำถาม ดังนี้ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติในการทำงาน แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

แบบสอบถามดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ทำงานโรงงานในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 40 คน นอกจากนั้นได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้กลับมา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าการคำนวณเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสาขาโรงงานสำโรง และศึกษาจากเอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม เอกสารสิ่งตีพิมพ์ วิทยานิพนธ์ ข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และเสนอผลเป็นอัตราร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าเฉลี่ยเลขคณิตและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบ 2 กลุ่ม อิสระจากกัน (Independent T – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และวิเคราะห์สมการถดถอย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 1 ความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับความสำคัญ
ด้านจิตใจ	3.83	0.82	มาก
ด้านความคงอยู่	3.62	0.64	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.38	0.80	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรม	3.65	0.73	มาก
ภาพรวม	3.62	0.66	มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง และภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ลำดับ	ความพึงพอใจของประชาชน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1	ความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	109	0.131	-.041	0.935	0.336
		ภายในกลุ่ม	69	0.136	-.041		
		รวม	178	0.267			

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความภักดีขององค์กร

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบริษัท ฮีโน้มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ลำดับ	ความพึงพอใจของประชาชน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1	ความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	109	0.124	- .34	0.266	0.607
		ภายในกลุ่ม	95	0.123	- .34		
		รวม	204	0.247			

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความภักดีขององค์กร

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบริษัท ฮีโน้มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน

ตารางที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน One – Way ANOVA

ความภักดีต่อองค์กร	อายุ		ระดับการศึกษา		รายได้ต่อเดือน		อายุการทำงาน	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
ด้านจิตใจ	3.97	0.010*	0.97	0.384	1.38	0.246	3.53	0.017*
ด้านความคงอยู่	5.00	0.003*	0.12	0.887	2.13	0.082	3.12	0.029*
ด้านบรรทัดฐาน	5.50	0.001*	1.10	0.337	1.62	0.174	1.62	0.190
ด้านพฤติกรรม	2.27	0.085	0.98	0.379	1.22	0.309	0.90	0.443

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร พบว่า ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

และเมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปีและมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 – 5 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 – 5 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี และ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร
 ตารางที่ 5 ทดสอบสมการถดถอย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร	ความภักดีต่อองค์กร			
	b	B	t	Sig.
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.884	0.745	11.675	0.000*

$$R^2 = 0.556 ; \text{adj}R^2 = 0.552 ; F 136.311 P < 0.05$$

จากตารางที่ 5 จากตารางทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความภักดีต่อองค์กร) พบว่า มีค่า $\text{adj}R^2$ เท่ากับ 0.552 และค่า Sig. 0.000* แสดงให้เห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

2. ปัจจัยทัศนคติที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร
 ตารางที่ 6 ทดสอบสมการถดถอย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร	ความภักดีต่อองค์กร			
	b	B	t	Sig.
ปัจจัยทัศนคติ	0.827	0.841	16.247	0.000*

$$R^2 = 0.708 ; \text{adj}R^2 = 0.705 ; F 263.950 P < 0.05$$

จากตารางที่ 6 จากตารางทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยทัศนคติ) กับตัวแปรตาม (ความภักดีต่อองค์กร) พบว่า มีค่า $\text{adj}R^2$ 0.705 และค่า Sig. 0.000* แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทัศนคติมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านพฤติกรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านบรรทัดฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของโรงพยาบาลศิริราชภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร พบว่า เมื่อจำแนกเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของโรงพยาบาลศิริราช และเมื่อจำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกัน พบว่า มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด เมื่อจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยตระกูล (ตี๋ ยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 137) ได้กล่าวถึง อายุดังนี้ “อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Steer and Porter (1983 อ้างถึงใน ภัทรวรุท สิทธิศาสตร์, 2542, หน้า 43 - 44) พบว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะอยู่ในองค์กร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยมีค่า $adjR^2$ 0.552 ซึ่งอยู่ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโคซเซน (Kossen, 1991 อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อค่านิยมในทางบวกของบุคคลในองค์กร และสอดคล้องกับการวิจัยของ Yusefet al., 2012 ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร

ปัจจัยทัศนคติส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยทัศนคติมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยมีค่า $adjR^2$ 0.705 ซึ่งอยู่ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทัศนคติมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของ กฤษณา ต้น เปาว์ (2555) ที่กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ บุคคลมีความเชื่อ ความเข้าใจและรู้สึกแตกต่างกัน หากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ก็มีแนวโน้มที่จะร่วมมือกันทำงานได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่สอดคล้องกับภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความภักดีขององค์กร เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความภักดีขององค์กร เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความภักดีต่อองค์กร) พบว่า มีค่า $adjR^2$ เท่ากับ 0.552 และค่า Sig. 0.000* แสดงให้เห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยทัศนคติ) กับตัวแปรตาม (ความภักดีต่อองค์กร) พบว่า มีค่า $adjR^2$ 0.705 และค่า Sig. 0.000* แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทัศนคติมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด*. (สารนิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธบุรี) สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th>
- ดร.กฤษดา ตันเป่าวี. (2555). *พฤติกรรมองค์กร*. (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์) สืบค้นจาก http://www.sau.ac.th/graduate/research/MPA/SAUNIC_2016_doc_30.pdf
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2558). *การศึกษาค้นคว้าวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ) สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th>
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- ธนพร แยมสุดา. (2550). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต*. สืบค้นจาก <http://www.navy.mi.th>
- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) สืบค้นจาก <http://thesis.swu.ac.th>
- ปารีชาต บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธบุรี) สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th>

วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงาน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด
ปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ) สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th>

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541) พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์
กรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่7).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ และความจงรัก
ภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลศิริราช (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร) สืบค้นจาก <http://www.thapra.lib.su.ac.th>