

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะจิต แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความ ภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

The Working Environment, Attitude, and Work Motivation Effecting on the Organizational Loyalty of Private Employees in Eastern Economic Corridor (EEC)

อารยา สิงห์เดช¹ กิตติวงศ์ สาสวดี²

¹กรรมการผู้จัดการบริษัท สกายไลน์ เซอร์วิส จำกัด

²สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

¹Email : Skyline maew@hotmail.co.th ; ²Email : kitiwong-8@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะจิต แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 2) ศึกษาความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะจิต แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานบริษัทเอกชนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และ 3) เสนอแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 300 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะจิต แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และท้ายสุดด้านทักษะจิต 2) ความสัมพันธ์ของ ทักษะจิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายความภักดีได้ร้อยละ 90.90 ซึ่งเป็นการอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีได้ดีมาก 3) แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กร องค์กรต้องปลูกฝังด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความภักดีต่อองค์กร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานและเป็นแนวทางในการสร้างความภักดีต่อองค์กร และความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรตลอดจนจะก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ทักษะจิต, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the factor levels of working environment, attitude, work motivation, and the organizational loyalty of private employees in the Eastern Economic Corridor (EEC). 2) to investigate the relationships of working environment, attitude, and work motivation effecting on the organizational loyalty of private employees in the Eastern Economic

Corridor (EEC)., and 3) to propose the guidelines for creating the corporate loyalty of private employees in the Eastern Economic Corridor (EEC). The sample groups included 300 private employees in the Eastern Economic Corridor such as Chon Buri, Rayong, and Chachoengsao provinces, by choosing the specific methods without probability. For the data collection, the structural equations model by using LISREL program was empirically analyzed. The results of the research were as follows: 1) The working environment, attitude, work motivation, and organizational loyalty were at a high level. Considering with each aspect, it found that organizational loyalty was at the highest level. Followed by the working environment, the work motivation, and the attitude respectively. 2) The relationships of attitude in the working environment and work motivation with 90.90% of the variance of loyalty could be explained. It was a good explanation of the variance of loyalty. 3) The guidelines to build the organizational loyalty must instill a good attitude towards the organization. The organization should pay attention to the working environment. These factors have resulted the personnel ability to work and to create the organizational loyalty. The executive ability could also perform the appropriate motivation. This motivation encouraged the private employees to devote and to achieve the organizational goals and loyalty.

Keywords: Working environment, Attitude, Work motivation, Organizational loyalty

วันที่รับบทความ : 18 มกราคม 2563

วันที่แก้ไขบทความ : 02 สิงหาคม 2563

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 05 สิงหาคม 2563

1. บทนำ

ในชีวิตการเริ่มต้นทำงานนั้นเราต้องมีการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นที่อยู่ร่วมกันแบบแนบแน่นและผิวนิยามโดยมีสิ่งที่มีมนุษย์ที่แสดงความรู้สึกออกมาทางตรงหรือทางอ้อมย่อมส่งผลต่อส่วนรวมต่อองค์กรที่เราปฏิบัติงานอยู่ ส่วนหนึ่งของความผูกพันกันและความรักที่ดีที่มีต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานในองค์กรล้วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการรับรู้และเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานหากบุคคลใดไม่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ควรให้ความสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรส่วนหนึ่งของความผูกพันกันและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานในองค์กรล้วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการรับรู้และเป็นสิ่งที่ไม่

สามารถจับต้องได้และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานหากบุคคลใดไม่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ควรให้ความสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร Fletcher [1]

ความภักดีที่มีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ ความจงรักภักดีเป็นข้อผูกมัดโดยทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันอย่างแน่วแน่ที่จะช่วยให้อีกฝ่ายหนึ่งประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือในขณะไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องก็ตาม ความจงรักภักดีก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในแง่ของความร่วมมือที่จะนำไปสู่การรวมกันเป็นหนึ่งเดียวความภักดีในแง่ข้อผูกมัดทั้งสองฝ่ายคือการที่ฝ่ายหนึ่งจะให้ผลประโยชน์อย่างเต็มที่โดยที่อีกฝ่ายต้องทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และให้บุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรไปในระยะเวลาอันยาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ

แต่หากบุคคลากรในองค์กรใดขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานย่อมเป็นสาเหตุหนึ่งของการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้บุคคลากรเกิดความภาคภูมิใจนำไปสู่ความทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานนั้นสิ่งที่สำคัญคือความรักและความจริงใจต่อกัน วิชา จันทรหล้า [2]

ทัศนคติที่ดีต่อการการทำงานคือพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายพนักงานจึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กรเพราะถ้าองค์กรใดมีสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นจะบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ องค์กรนั้นจะทำให้บุคคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจต่อองค์กร ภัทรพล กาญจนปาน [3]

ภูมิภาคเอเชียเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลกทั้งด้านการลงทุน และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมีประเทศจีน อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ รวมทั้งอาเซียน เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อน ด้วยประชากรรวมกว่า 3.5 พันล้านคน และ GDP คิดเป็นร้อยละ 32 ของ GDP โลก ประเทศไทย เป็นจุดศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย จากเหนือสู่ใต้ ตั้งแต่จีนลงสู่อินโดนีเซีย จากตะวันออกมายังตะวันตกตั้งแต่เวียดนามข้ามไปจนถึงเมียนมา และเป็นจุดยุทธศาสตร์ของกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ในด้านการผลิต การค้า การส่งออกและการขนส่ง ทั้งยังอยู่กึ่งกลางระหว่างประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดของการลงทุนในอาเซียน เพื่อเชื่อมเอเชียและเชื่อมโลก โครงการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยในครั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) มีเป้าหมายหลักในการเติมเต็มภาพรวมในการส่งเสริมการลงทุนซึ่งจะเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้ เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัดคือ

ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อน เศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พื้นที่ในเขต 3 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีองค์กรผู้ประกอบการทางธุรกิจเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าบุคคลากรในระดับปฏิบัติการมีทัศนคติอย่างไรต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และสภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นอย่างไร เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อบุคคลากรในองค์กรเพราะจะทำให้บุคคลากรมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร เพราะท้ายที่สุดแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นนี้จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ขององค์กรที่บรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศไทยในด้านโครงการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก [4])

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทัศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทัศนคติ แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีในการปฏิบัติงานตลอดจนนำมาซึ่งผลลัพธ์ขององค์กรที่บรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศไทยในด้านโครงการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ที่ยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทัศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทัศนคติ แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจของพนักงานบริษัทเอกชนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาในการศึกษาดังนี้คือ ทักษะคติของบุคลากรในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 300 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น

3.3 ขอบเขตด้านเวลา

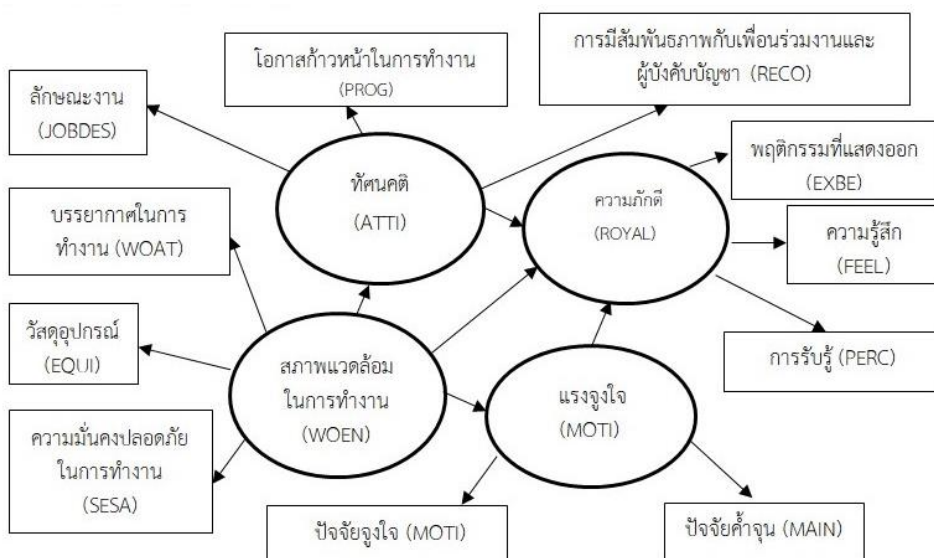
ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล มกราคม - ธันวาคม พ.ศ. 2562 จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1 ดังนี้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมต้องมีไม่น้อยกว่า 20-25 เท่า ของตัวแปรที่สังเกตได้ดังที่ Raina P, O'Donnell M, Rosenbaum P, Brehaut J, Walter SD, Russell D, Swinton M, Zhu B, & Wood E [5] ได้กล่าวไว้

ในการวิจัยนี้มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งสิ้น 11 ตัว ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 275 ตัวอย่าง ($25 \times 11 = 275$) ซึ่งผลจากการคำนวณเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ซึ่งมีจำนวนเพียงพอและมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างได้ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและมีความเชื่อมั่นมากพอในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกแบบเจาะจงโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และสอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัย การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัด ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือขอความร่วมมือจากสถานประกอบการที่อยู่ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม – ธันวาคม พ.ศ. 2562 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วดำเนินการจัดทำตามขั้นตอน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean:) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะคน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความภักดี ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best & Kahn [6] ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) มีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

แปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์การวิเคราะห์ทางสถิติประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในส่วนปัจจัยพื้นฐานคุณสมบัติด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ด้วยวิธีการคำนวณดังนี้ ศรีชัย พงษ์วิชัย [7]

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุแบบเชิงชั้นปัจจัยตามตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อความภักดี ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการใช้วิธีการทางสถิติ ดำเนินการดังนี้

1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการศึกษาถึงความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อวิเคราะห์และเพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่อกันว่ามีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กันมากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 หรือไม่ (Multicollinearity problem) 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้นนำมาเพื่อใช้วิเคราะห์ว่าปัจจัยของตัวแปรแต่ละกลุ่มมีอิทธิพลต่อความภักดี ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกด้วยการ

วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equations Model: SEM) โดยใช้โปรแกรม LISREL เพื่อวิเคราะห์ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะคน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

5. ผลการวิจัย

5.1 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะคน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ภาพรวมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภักดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) และด้านทักษะคน ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

5.2 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะคน แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานบริษัทเอกชนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.813 ถึง 0.838 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน (MAIN) ($\beta = 0.838$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ (MOTI) ($\beta = 0.813$)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.739 ถึง 0.856 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ บรรยากาศในการ

ทำงาน (WOAT) ($\beta = 0.856$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบวัสดุอุปกรณ์ (EQUI) ($\beta = 0.751$) และ องค์ประกอบความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (SESA) ($\beta = 0.739$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านทักษะคน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านทักษะคน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.792 ถึง 0.970 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (PROG) ($\beta = 0.970$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (RECO) ($\beta = 0.796$) และองค์ประกอบลักษณะงาน (JOBDES) ($\beta = 0.792$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านความภักดี พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบของความภักดีพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.708 ถึง 0.835 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก (EXBE) ($\beta = 0.835$) รองลงมาได้แก่ ความรู้สึก (FEEL) ($\beta = 0.808$) และการรับรู้ (PERC) ($\beta = 0.708$) ตามลำดับ

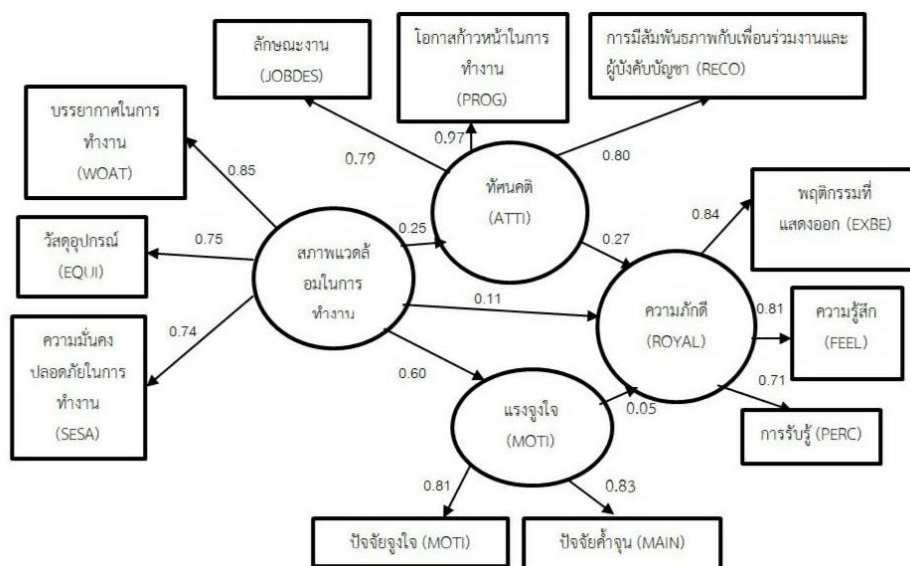
ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลตามดัชนีปรับ (MI) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างของความภักดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของความภักดีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า $\chi^2 = 102.258$, $df = 90$, ค่า $p = 0.178$, $\chi^2 / df = 1.136$, ดัชนี GFI = 0.967, NFI = 0.993, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.028, SRMR = 0.029, RMSEA = 0.020, และ = 0.909 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่ามากกว่าที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p > .05$) ดัชนีต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์ใน

การพิจารณา จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของความจงรักภักดีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ทศนคติไม่ใช่เป็นแต่เพียงการกระทำแต่เป็นความรู้สึกซึ่งมีลักษณะอัตนัย ดังนั้นองค์กรต้องปลูกฝังด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความภักดีต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมในบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนทั้งในด้านจิตวิทยาสังคม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานเพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานและเป็นแนวทางในการสร้างความภักดีต่อองค์กร และแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเอง และคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริม แรงจูงใจในการทำงานที่ดี

แบบจำลองสมการโครงสร้างการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรความภักดี ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรความภักดี

6. การอภิปรายผล

6.1 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทัศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทัศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความภักดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง [8] ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาของ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด จังหวัดปทุมธานี จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยระดับสูง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบลักษณะของงาน การปฏิบัติในความสำเร็จตามเป้าหมาย ความเคารพนับถือ และความก้าวหน้ามีระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการกำกับดูแลการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าองค์กรอย่าง บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด มีความพร้อมในการดูแล

พนักงานของตนและเป็นบริษัทที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม เช่นเดียวกันกับองค์กรในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

6.2 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทศนคติ แรงจูงใจส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน บริษัทเอกชนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สอดคล้องกับ ธรินทร์ มาลา [9] ได้ศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานแต่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

7. บทสรุป

ทศนคติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายความจงรักภักดีได้ร้อยละ 90.90 ซึ่งเป็นการอธิบายความภักดีได้ดีมาก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในเป็นความสัมพันธ์ทางตรง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ปัจจัยทศนคติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางโดยที่งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีขอบเขตของงานที่ยังไม่ชัดเจน ดังนั้นควรสร้างความชัดเจนของงานที่มอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ

2) บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรเพิ่มตัวแปรที่ศึกษาให้มากกว่านี้เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความภักดียังมีอีกหลายตัวแปรที่ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2) ควรเพิ่มเติมระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็นเชิงลึกเพื่อเป็นส่วนเติมเต็มการวิจัยเชิงปริมาณ

9. รายการอ้างอิง

- [1] Fletcher, G. P. , Loyalty: An essay on the morality of relationships, New York: Oxford University Press, 1993.
- [2] วิภา จันทร์หล้า, “ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้าโกเซ เอเชียจำกัดจังหวัดชลบุรี,” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- [3] ภัทรพล กาญจนปาน, “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง,” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.
- [4] สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0, สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2561 จาก <https://www.eeco.or.th> ,2561.
- [5] Raina P, O'Donnell M, Rosenbaum P, Brehaut J, Walter SD, Russell D, Swinton M, Zhu B, Wood E, The Health and Well-being of Caregivers of Children with Cerebral Palsy. Pediatrics, 2005.
- [6] Best, J. W. & Kahn, J. V. ,Research in Education, 5thed, New jersey, 1986.
- [7] ศิริชัย พงษ์วิชัย, การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- [8] ชูเกียรติ ยิ้มพวง, “แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจกรรมนิศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี,” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- [9] ธรินทร์ มาลา, “วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร,” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557.