

ความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิต
ด้านอาหารและเครื่องดื่ม

The Happiness at Work Affecting to Loyalty to Food and
Beverage Manufacturing Organization

ศุภदनัย กลิ่นมาหอม¹ และ อรไท ชั่วเจริญ²

Suphadanai Klinmahom¹ และ Orathai Chuacharoen²

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์²
มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลความสุขในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบ Independent Sample T-test การทดสอบ One-Way ANOVA (F-test) และ การวิเคราะห์ Multiple Regression ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามคือ อายุ 26-35 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี - 4 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีความสุขในการดำรงชีวิตไม่แตกต่างกัน แตกต่างกัน และระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานในองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มใน 5 ด้าน โดยด้านทางสงบ (Happy Soul) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ในภาพรวมมากที่สุด และด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงาน, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ABSTRACT

This research aimed to study personal factors, happiness at work and loyalty of employees in food and beverage manufacturing organizations. To study personal factors affecting loyalty to food and beverage manufacturing organizations. To study happiness at work affecting loyalty to food and beverage manufacturing organizations. This research was conducted in a quantitative manner. The sample group was 400 employees or workers in food and beverage manufacturing organizations. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics, including Independent Sample T-test, One-Way ANOVA (F-test) and Multiple Regression analysis. The results of the research found that most respondents were female. The age range of the majority of respondents was 26-35 years old. The average monthly income was between 20,001-30,000 baht. Most respondents had worked for 1-4 years. The results of testing Hypothesis 1 found that different personal factors, gender, age, and working period would not result in different happiness in life and different monthly income levels. will have an effect on loyalty to food and beverage manufacturing organizations that are statistically different at the 0.05 level. The results of the second hypothesis test found that happiness at work affects loyalty of employees in food and beverage manufacturing organizations in 5 aspects, with the peaceful aspect (Happy Soul) having the highest effect on loyalty to food and beverage manufacturing organizations overall, and the relaxing aspect (Happy Relax) having the lowest effect on loyalty to food and beverage manufacturing organizations with statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: happiness at work, loyalty to the organization

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความคาดหวังของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น แนวคิดเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงาน” (Happiness at Work) จึงได้รับความสนใจมากขึ้นในแวดวงการบริหารงานบุคคลและจิตวิทยาองค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ความพึงพอใจ และความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมเชิงบวกภายในองค์กร

อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มเป็นหนึ่งในภาคธุรกิจสำคัญของประเทศไทย โดยมีการแข่งขันสูงทั้งในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพการผลิต พนักงานสายการผลิตจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม ปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่สูงยังคงเป็นความท้าทายหลักซึ่งอาจสะท้อนถึงระดับความสุขและความรู้สึกมีคุณค่าของพนักงานในที่ทำงาน

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริบทของอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถส่งเสริมความผูกพันระยะยาวของพนักงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน.

วัตถุประสงค์การวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลความสุขในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม
- (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม
- (3) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม

ขอบเขตการวิจัย

- (1) ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม
- (2) ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรและสุดท้ายคือ

(3) ขอบเขตด้านระยะเวลาคือตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน 2568 รวมระยะเวลาทั้งหมด 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตด้านอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (2) เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตด้านอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ใหพนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (3) เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการองค์กรผลิตด้านอาหารและเครื่องดื่มให้พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นในแต่ละด้าน

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส. (2011) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 8 ประการดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) การมีสุขภาพแข็งแรงจะต้องมีความแข็งแรงทั้งด้านกายและด้านจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) การมีน้ำใจเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน
3. สังคมดี (Happy Society) การมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ปฏิบัติงาน หรือพักอาศัย
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
5. หาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้มาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาซึ่งได้มาจากแหล่งต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. ทางสงบ (Happy Soul) การมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. ปลอดภัย (Happy Money) การมีเงินแล้ว รู้จักการเก็บรู้จักการใช้จ่าย ไม่มีหนี้สิน สร้างนิสัยประหยัด การอดออม รู้จักใช้ วิธีเงิน ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง
8. ครอบครัวดี (Happy Family) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สร้างนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการดำเนินชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี Hoy & Ress (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ด้านดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก คือ การประพฤติ การปฏิบัติตน รวมถึงการกระทำต่างๆในระหว่าง การปฏิบัติงานเพื่อเป็นการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความรัก และความเชื่อมั่น ที่มีต่อองค์กร

2. ด้านความรู้สึกรู้สึก การสื่อสารหรือแสดงออกที่สื่อถึงอารมณ์ที่แสดงออกมาในเชิงบวกหรืออารมณ์ ในทางที่ดี ต่อองค์กร

3. ด้านการรับรู้ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในของพนักงานที่ผ่านการประมวลความรู้สึกนึกคิด ที่มีต่อ องค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทพร ชวนชอบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กร อย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้าน ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน รายได้ และประเภทตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ไม่ส่งผล ต่อความจงรักภักดีต่อกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

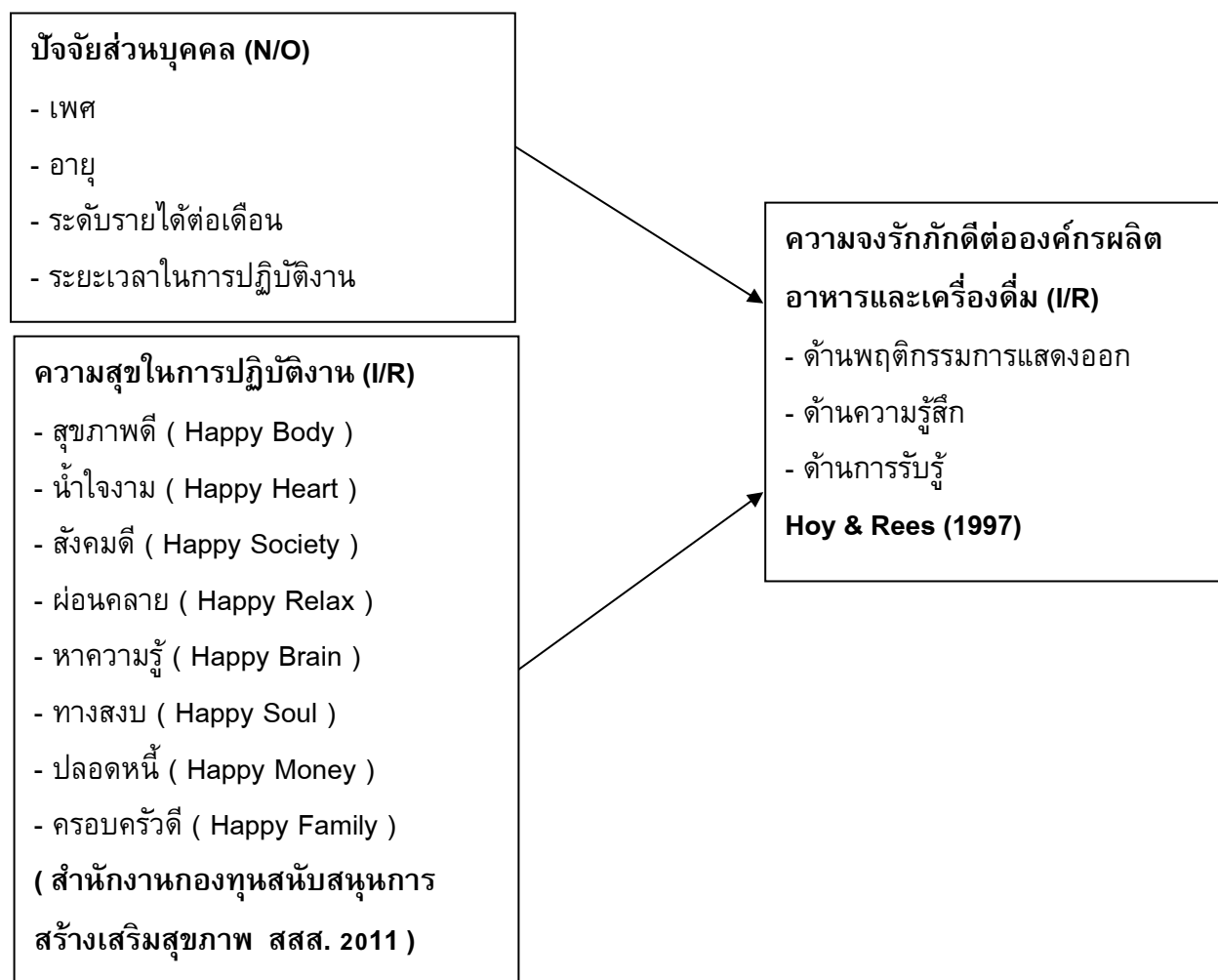
วิษณุดา มังสัน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

อดิศร ศรีอำนาจ และ กษิธิษ ใจผาวัง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการรับรู้ และด้าน ความรู้สึกผูกพัน ตามลำดับและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่น โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานการวิจัย

- (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มแตกต่างกัน
- (2) ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ที่แท้จริง จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 0.05 ตามสูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งผู้วิจัยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเป็นการเลือกตัวอย่างที่ไม่มีหลักเกณฑ์ตามสะดวกของผู้วิจัยเองโดยการทำแบบฟอร์มผ่านลิงค์ Google Form จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวความคิด และ (2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis) บาท

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.8 โดยช่วงอายุส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามคือ อายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนจะอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.0 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8

ตาราง 1 ความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	4.54	0.56	มากที่สุด
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	4.54	0.58	มากที่สุด
3. ด้านสังคมดี (Happy Society)	4.55	0.61	มากที่สุด
4. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)	4.64	0.52	มากที่สุด
5. ด้านหาความรู้ (Happy Brain)	4.61	0.54	มากที่สุด
6. ด้านทางสงบ (Happy Soul)	4.42	0.66	มากที่สุด
7. ด้านปลอดภัย (Happy Money)	4.51	0.65	มากที่สุด
8. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	4.56	0.60	มากที่สุด
รวม	4.55	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.47) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านของแต่ละความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, SD = 0.52) รองลงมาคือ ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.54) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.60) ด้านสังคมดี (Happy Society) ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.61) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.58) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.56) ด้านปลอดภัย (Happy Money) ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.65) และด้านทางสงบ (Happy Soul) ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านพฤติกรรมการแสดงออก	4.44	0.68	มากที่สุด
2. ด้านความรู้สึก	4.35	0.75	มากที่สุด
3. ด้านการรับรู้	4.41	0.72	มากที่สุด
รวม	4.40	0.67	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ภาพรวมความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, SD = 0.67) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านของแต่ละความจงรักภักดีต่อองค์กรพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการแสดงออก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.44, SD = 0.68) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ ($\bar{X}$ = 4.41, SD = 0.72) และด้านด้านความรู้สึก ($\bar{X}$ = 4.35, SD = 0.75) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	-1.010	0.310	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	3.330	0.053	ไม่แตกต่างกัน
ระดับรายได้ต่อเดือน	3.834	0.050*	แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-0.890	0.470	ไม่แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการดำรงชีวิตไม่แตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการดำรงชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อภาพรวมความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.498	0.183		-2.720	0.007*
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	0.120	0.047	0.100	2.557	0.011*
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	0.071	0.050	0.062	1.403	0.161
3. ด้านสังคมดี (Happy Society)	0.092	0.042	0.085	2.187	0.029*
4. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)	-0.008	0.050	-0.006	-0.161	0.872
5. ด้านหาความรู้ (Happy Brain)	0.070	0.052	0.057	1.329	0.185
6. ด้านทางสงบ (Happy Soul)	0.353	0.047	0.350	7.485	0.000*
7. ด้านปลอดภัย (Happy Money)	0.134	0.043	0.130	3.095	0.002*
8. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	0.256	0.052	0.231	4.952	0.000*

R = 0.850, R² = 0.722, Adj. R² = 0.717, Durbin-Watson = 1.975, F = 127.134, Sig=0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อภาพรวมความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใน 5 ตัวแปรทำนาย ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านทางสงบ (Happy Soul) ด้านปลอดภัย (Happy Money) และด้านครอบครัวดี (Happy Family) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธพหุคูณ (R) = 0.850 และสามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มได้ร้อยละ 72.2

จากตาราง 4 จึงสามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้ในรูปแบบดังต่อไปนี้

$$Y = -0.498 + 0.120X_1 + 0.071X_2 + 0.092X_3 + (-0.008)X_4 + 0.070X_5 + 0.353X_6 + 0.134X_7 + 0.256X_8$$

จากสมการความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มนี้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ด้านทางสงบ (Happy Soul) มีผลต่อภาพรวมความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มมาก

ที่สุด รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านปลอดหนี้ (Happy Money) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านสังคมดี (Happy Society) ตามลำดับ โดยที่ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) และด้านหาความรู้ (Happy Brain) ไม่มีผลต่อภาพรวมความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มที่แตกต่างกัน พบว่า

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับผลรวมของแต่ละข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ไม่ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี ทั้งด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทพร ชวนชอบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และประเภทตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความจงรักภักดีอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางเพศ เนื่องจากองค์กรอาจมีวัฒนธรรมที่เน้นความเท่าเทียมและความยุติธรรม เช่นเดียวกับในด้านอายุและระยะเวลาในการทำงาน ที่พนักงานทุกช่วงวัยและทุกช่วงเวลาการทำงานแสดงออกถึงความจงรักภักดีในระดับใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าองค์กรอาจมีนโยบายหรือบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันตั้งแต่เริ่มต้น และตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างทั่วถึง ไม่จำกัดอยู่ที่ระยะเวลา ประสบการณ์ หรือวัยของบุคลากร

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ต่อเดือน จะมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการแสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มั่งสัน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระดับรายได้มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากเป็นตัวสะท้อนความพึงพอใจ ความรู้สึกมั่นคง และการรับรู้ถึงความยุติธรรมในที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่หล่อหลอมให้เกิดความจงรักภักดีหรือความผูกพันระยะยาวของพนักงานต่อองค์กร

2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อภาพรวมความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม 5 ด้าน โดยด้านทางสงบ (Happy Soul) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ในภาพรวมมากที่สุด และด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตอาหารและเครื่องดื่มน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศร ศรีอำนาจ และ กษิธิษ ใจผาวัง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการรักในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกผูกพัน ตามลำดับและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่น โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง ($r = .928$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตด้านอาหารและเครื่องดื่ม โดยองค์กรต่างๆ สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการแข่งขันในการรับ และรักษาพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลประโยชน์ขององค์กร และเพิ่มผลกำไรจากการดำเนินธุรกิจได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ดังนี้

1. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตด้านอาหารและเครื่องดื่ม องค์กรอาจต้องพิจารณาจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตด้านอาหารและเครื่องดื่ม ความสุขในการปฏิบัติงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) มีบทบาทต่อบรรยากาศโดยรวมในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาวิธีการส่งเสริมบรรยากาศที่ผ่อนคลายมากแม้ว่า “ความผ่อนคลาย” อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรง แต่การส่งเสริมด้านนี้อย่างเหมาะสมสามารถเป็นพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนความสุขในมิติอื่นๆ และอาจช่วยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาวได้

2. ด้านทางสงบ (Happy Soul) เนื่องจากความสุขในการปฏิบัติงานด้านทางสงบ (Happy Soul) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผลิตด้านอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจและความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานอย่างจริงจัง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีความหมายในสิ่งที่ทำ การดูแลจิตใจพนักงานให้รู้สึก “มีคุณค่า” และ

“ได้รับการยอมรับ” จะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยสร้างความจงรักภักดีในระยะยาว และเพิ่มความยั่งยืนในการบริหารบุคลากรขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จึงไม่มีข้อมูลเชิงลึก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกของพนักงานถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูล ครอบคลุมในหลายมิติ และยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และข้อมูลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ตัวแปรลักษณะงาน ในเรื่องการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

บรรณานุกรม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). สืบค้นเมื่อวันที่ 06 มีนาคม 2568, สืบค้นจาก

<https://shorturl.asia/64rOY>

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.

นันทพร ชวนชอบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน

กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิชุลดา มังสัน (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

อดิสร ศรีอำนาจ และ กษิตศ ไชผาวัง. (2565). ความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารการจัดการส่วนท้องถิ่น*. 14 (7), 81-93.