

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย

กฤษฎา ปาณะเสรี และ พัทธมน รักษาพลเดช

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์การของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย 3) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเสริมสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ตัดสินกีฬาโอลิมปิกซึ่งขึ้นทะเบียนกับสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย จำนวน 200 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 40-50 ปี มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทยมากกว่า 15 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานในฐานะผู้ตัดสินกีฬาโอลิมปิกมากกว่า 15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มคุณค่าในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์การในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์การเป็นอันดับที่หนึ่ง (Beta = 0.438) ตามด้วยปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงาน (Beta = 0.388) และปัจจัยอายุ (Beta = 0.144) และทั้งสามปัจจัยสามารถทำนายความภักดีต่อองค์การได้ร้อยละ 60.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความภักดีต่อองค์การ การเพิ่มคุณค่าในงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ตัดสินกีฬาในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL LOYALTY OF REFEREES IN THAILAND VOLLEYBALL ASSOCIATION

Kritsada Panaseri and Patcharamon Rucksapoldech

Faculty of Allied Health Sciences, Thammasat University

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the organizational loyalty of the referees in the Volleyball Association of Thailand, 2) study the factors affecting the organizational loyalty of the referees in the Volleyball Association of Thailand, and 3) propose guidelines to the administrators for the ways to strengthen the organizational commitment of employees. The sample group consisted of 200 volleyball judges registered with the Volleyball Association of Thailand, which were obtained by a convenience sampling method. The questionnaire was used as a research instrument for data collection. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The result revealed that most of the samples were 40-50 years old, with more-than-15-year working experience with the Volleyball Association of Thailand and more-than- 15-year working experience as a volleyball referee. They agreed most with job enrichment, their job satisfaction was found at a highest level and their opinions towards organizational loyalty was found at a highest level. The results of multiple regression analysis showed that the job satisfaction variable had the highest level of loyalty to the organization (Beta = 0.438) followed by job enhancement (Beta = 0.388) and age. (Beta = 0.144) and all three variables can predict the loyalty to the organization at 60.0 percent with the statistical significance level of .05.

Keywords: Organizational Loyalty, Job Enrichment, Job Satisfaction, Referees in Thailand
Volleyball Association

บทนำ

กีฬาวอลเลย์บอลเป็นกีฬาสาขาลชนิดหนึ่งที่มีความนิยมในทุกระดับ เห็นได้จากการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติ เช่น โอลิมปิกเกมส์ เอเชียนเกมส์ กีฬาวอลเลย์บอลจะเป็นชนิดกีฬาที่ได้รับการบรรจุให้มีการจัดการแข่งขัน สำหรับในประเทศไทย กีฬาวอลเลย์บอล ได้รับความสนใจจากบุคคลทุกเพศทุกวัย อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญ ได้จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา และมีการจัดการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลหลายระดับ ทั้งสถาบันการศึกษา สโมสร กีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย กีฬาระดับชาติ (Damrong Phetploysin, 2009, p.3) ในการแข่งขันในกีฬาวอลเลย์บอลแต่ละครั้งจะมีความสนุกสนาน ตื่นเต้น เร้าใจ ต้องดำเนินไปตามกฎ กติกา และข้อบังคับต่าง ๆ ผู้เล่นทุกคนต้องมีความเข้าใจในกฎ กติกา หรือข้อบังคับในการเล่นว่าต้องเล่นอยู่ในกรอบที่กำหนด ถ้าหากว่าคู่แข่งเล่นและแข่งขันอยู่ในกรอบกติกาที่กำหนด และให้ความซื่อสัตย์ต่อข้อกำหนดนั้น ๆ แล้ว การเล่นหรือการแข่งขันก็จะต้องไม่จำเป็นต้องให้มีบุคคลอื่นเข้าไป เกี่ยวข้องอีก แต่เมื่อขึ้นชื่อว่า “แข่งขัน” ผู้เล่นบางคนตั้งความหวังไว้ให้กับตนเองว่าต้องเอาชนะคู่ต่อสู้ให้ได้ถึงแม้ว่าจะยังไม่เห็นคู่ต่อสู้เลย เขาก็ต้องตั้งความหวังไว้ก่อนว่าจะต้องเอาชนะในการแข่งขัน ในเมื่อผู้เล่นบางคนที่ตั้งใจทำการแข่งขันต้องการที่จะเอาชนะคู่ต่อสู้ ในการแข่งขันก็อาจจะมีการกระทบกระทั่งกันหรืออาจทำผิดกฎ กติกาข้อบังคับหรือระเบียบของการแข่งขันและผู้ที่ จะ ควบคุมให้การแข่งขันดำเนินไปตามกติกา บุคคลผู้นั้นก็คือ “ผู้ตัดสิน” (Prasart Nophunt, 2005)

การแข่งขันกีฬากีฬาวอลเลย์บอลต้องอาศัยผู้ตัดสินเป็นผู้ควบคุมดูแลการแข่งขันให้ดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย ดังนั้นผู้ตัดสินจึงมีบทบาทในการพิจารณาเกมการแข่งขันให้เป็นไปตามกฎ กติกา ของการแข่งขัน ผู้ตัดสินต้องตัดสินอย่างยุติธรรม มีความรู้เรื่องกติกา มารยาท มีความสามารถในการใช้กติกาและตัดสินได้ทันที มีความสามารถใช้เทคนิควิธี และข้อปฏิบัติอย่างถูกต้อง แม่นยำ ด้วยการฝึกอบรมให้มีความรู้ที่ ทันสมัยอยู่เสมอและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้ตัดสินกีฬาวอลเลย์บอลต้องตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองมีหน้าที่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้เล่นทั้งสองฝ่ายที่ดัดเทียมกัน ผู้ตัดสินที่ ทำหน้าที่ตัดสินอย่างเข้มงวด ถูกต้อง ยุติธรรม มีประสิทธิภาพสูง จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยผลักดัน ยกระดับ มาตรฐานการเล่น และการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลให้สูงขึ้นได้ เพราะการตัดสินที่เข้มงวดเรื่องกติกา จะทำให้ ผู้เล่นจำเป็นต้องปฏิบัติตามกติกาอย่างจริงจัง มีความเคารพกติกา และทำให้ผู้เล่นมีความสนใจในการศึกษาหา ความรู้เกี่ยวกับกติกาการแข่งขันมากขึ้น ผู้ตัดสินที่ดีต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการตีความของข้อความใน กติกาให้เข้าใจโดยถ่องแท้ทั่วถึงและต้องติดตามศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของกติกา อีกทั้งทบทวนความรู้ ในกติกาเสมอจนเกิดความเข้าใจ และจำความในกติกาได้อย่างแม่นยำด้วย การตัดสินที่ดีควรใช้ความรู้ความ เข้าใจในกติกามาทำการบังคับให้การแข่งขันเป็นไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดการเล่นอย่างมีน้ำใจต่อกัน และดำรงไว้ ซึ่งความยุติธรรมต่อผู้เล่นทั้งสองฝ่าย (Thailand Volleyball Association, 2012)

สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งในประเทศไทยที่มีหน้าที่ รับผิดชอบในการพัฒนากีฬาวอลเลย์บอล สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยมีบุคลากรหลายฝ่าย ซึ่งบุคลากร ที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ตัดสินกีฬาวอลเลย์บอล ผู้ตัดสินกีฬาไม่เพียงแต่ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการดำเนินงานให้การ แข่งขันไปตามกติกาและจุดมุ่งหมายของการแข่งขันเท่านั้น จะต้องทำงานประสานกับผู้ควบคุมการแข่งขัน ผู้ควบคุม การตัดสิน และทำงานร่วมกับฝ่ายจัดการแข่งขันและเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ โดยอำนวยความสะดวกให้เกิดความ มั่นใจในความสมบูรณ์ของการแข่งขัน ผู้ตัดสินต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย อาทิ ปัจจัยทางด้านสุขภาพ (ทั้งกายและใจ) ปัจจัยทางด้านสังคม ผู้ตัดสินต้องตระหนักอยู่เสมอว่าตนมิได้เป็นเพียงเจ้าหน้าที่ของสมาคม กีฬาวอลเลย์บอลเท่านั้น แต่เป็นทั้งครู ผู้สนับสนุน ผู้จัดการ และรวมไปถึงเป็นผู้แทนขององค์กรด้วย ผู้ตัดสิน

กีฬาถือเป็นทรัพยากรมนุษย์หนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลให้ดำเนินงานเป็นทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (Thailand Volleyball Association, 2012)

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความภักดีต่อองค์กร ก็จะสามารถส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความภักดีต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสาน และเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย (Robbins & Jude, 2015)

ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานและองค์กรโดยที่ความผูกพันนั้นเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อนแล้วจึงเชื่อมโยงสู่ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีเสถียรภาพมากโดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้าๆ ตามเวลาที่ผ่านไป ความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อยๆ ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันต่อองค์กร เหมือนกันตรงที่พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร หากองค์กรสร้างความผูกพันที่ดีสำหรับบุคลากร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรบุคลากรก็ควรจะมีเช่นกัน โดยความจงรักภักดีประกอบด้วย การแสดงออกของพนักงานในเชิงความรู้สึก (Emotionally) ความคิดหรือการรับรู้ (Cognitively) และเชิงกายภาพ (Physically) ในด้านความรู้สึกมีคุณค่า (Meaningfulness) ความมั่นคง (Safety) และความพร้อมใช้งาน (Availability) ของพวกเขาต่อบทบาทในการทำงานของพวกเขาที่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นคำนิยามของเมย์, กิบสันและฮาร์เตอร์ (May, Gilson & Harter, 2004) เนื่องจากเป็นคำนิยามที่ได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวาง

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กรได้อย่างไรที่จะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ จากความสำคัญและอิทธิพลของภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความภักดี และความผูกพันต่อสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย และเพื่อรักษาผู้ตัดสินที่มีคุณค่าต่อสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความภักดีต่อการของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อการของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ

- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กร ประสบการณ์การทำงาน
- 1.2 การเพิ่มคุณค่าในงาน (Dwyer & Fox, 2000) ประกอบด้วย
 - (1) การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง
 - (2) การได้ทำงานที่มีความหมาย
 - (3) การมีความรับผิดชอบ
 - (4) ความมีอิสระในการทำงาน
 - (5) ความสามารถในการควบคุมงาน
- 1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน (Vinod Hatwal & Chaubey D.S., 2014) ประกอบด้วย
 - (1) ลักษณะของงาน
 - (2) การได้รับการยอมรับ
 - (3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - (5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - (6) ความสำเร็จของงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภักดีต่อการ (Moorman & Blakely, 1995) ประกอบด้วย

- (1) พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน
- (2) การไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ
- (3) การปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร
- (4) การแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน
- (5) การให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความภักดีต่อการของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย
2. การเพิ่มคุณค่าในงานมีผลต่อความภักดีต่อการของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย
3. ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความภักดีต่อการของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- อายุ
- ระยะเวลาทำงานในองค์กร
- ประสบการณ์การทำงาน

การเพิ่มคุณค่าในงาน

- การมีโอกาใช้ทักษะขั้นสูง
- การได้ทำงานที่มีความหมาย
- การมีความรับผิดชอบ
- ความมีอิสระในการทำงาน
- ความสามารถในการควบคุมงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน

- ลักษณะของงาน
- การได้รับการยอมรับ
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความสำเร็จของงาน

ตัวแปรตาม

ความภักดีต่อองค์กร

- พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน
 - การไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ
 - การปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์
- ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร
- การแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน
 - การให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ประชากร (Population) ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตัดสินกีฬาวอลเลย์บอลซึ่งขึ้นทะเบียนกับสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน คำนวนจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ได้เท่ากับ 200 คน (Thailand Volleyball Association, 2012) จากนั้นจึงสุ่มแบบง่ายโดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenience sampling) ในการสุ่มเลือกตัวอย่างของการวิจัยเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามรวมจำนวนทั้งสิ้น 250 ชุด ซึ่งมีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 50 ชุด (ร้อยละ 25) เพื่อให้ครอบคลุมและป้องกันความผิดพลาดจากจำนวนแบบสอบถามที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่าในงาน ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับ

ความพึงพอใจในการทำงาน ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภายใต้อัตราความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 (Ronna & Laurie, 2003) และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.925 ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.8 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคมีค่า 0.8 ขึ้นไป (Eisinga, Te Grotenhuis, Peizer, 2012) แสดงว่าเครื่องมือ แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

การวิเคราะห์ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 0.80 หรือไม่ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ไม่เกิน 0.80 จึงสามารถวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) ได้ การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive) ประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 40-50 ปี ร้อยละ 51.6 มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 48.7 และมีประสบการณ์ในการทำงานในฐานะผู้ตัดสินกีฬาวอลเลย์บอลมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 50.8
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มคุณค่าในงานโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน โดยด้าน “การมีความรับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา ด้าน “การมีโอการใช้ทักษะขั้นสูง” ($\bar{X} = 4.45$) และด้าน “ความสามารถในการควบคุมงาน” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.34$)
3. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) ในรายด้านพบว่า ด้าน “ลักษณะของงาน” กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมา ด้าน “ความสำเร็จของงาน” กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) และด้าน “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.85$)
4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน โดยด้าน “การไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา ด้าน “การให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร” ($\bar{X} = 4.60$) และด้าน “การแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรการเพิ่มคุณค่าในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กร

ตัวพยากรณ์	B	S.E.b	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	.727	.207		3.508*	.001
การเพิ่มคุณค่าในงาน	.437	.067	.388	6.548*	.000
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	.401	.055	.438	7.319*	.000
อายุ	.005	.001	.144	3.498*	.001
$r = 0.78$ $r^2 = 0.60$ $S.E. = 0.28$ $F = 12.23$ $p\text{-value} = 0.000$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตัวแปรการเพิ่มคุณค่าในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) จากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นตัวแปรทุกตัวสามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อองค์กรได้ ดังนี้

$$Y = 0.438X_2 + 0.388X_1 + 0.144X_3 \quad R^2 = 0.60$$

เมื่อ Y = ความภักดีต่อองค์กร

X_1 = การเพิ่มคุณค่าในงาน

X_2 = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

X_3 = อายุ

จากสมการการถดถอยเชิงพหุคูณอธิบายได้ว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตัวแปรการเพิ่มคุณค่าในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร สามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 60.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับดังนี้

ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่งเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด (Beta = 0.438) ค่า Beta = 0.438 หมายความว่า จำนวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความภักดีต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.438

ตัวแปรการเพิ่มคุณค่าในงานมีความสำคัญเป็นอันดับที่สองเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยรองลงมา (Beta = 0.388) ค่า Beta = 0.388 หมายความว่า จำนวนการเพิ่มคุณค่าในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความภักดีต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.388

ตัวแปรอายุมีความสำคัญเป็นอันดับที่สามเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่ำที่สุด (Beta = 0.144) ค่า Beta = 0.144 หมายความว่า จำนวนการเพิ่มคุณค่าในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความภักดีต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.144

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตัดสินกีฬาสมาคมกีฬาฟุตซอลแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ตัดสินกีฬาเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญมากในสมาคมกีฬาฟุตซอลแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ตัดสินความถูกต้องในการแข่งขันกีฬาฟุตซอลหีบอล สมาคมกีฬาฟุตซอลแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญต่อพนักงานในตำแหน่งนี้มาก ผู้ตัดสิน

จึงมีความรักดีต่อองค์การมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก การแสดงความภาคภูมิใจในองค์การต่อสาธารณชน การไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์การในที่สาธารณะ การปกป้ององค์การจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์การ และการให้ข้อมูลทางบวกขององค์การ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับพิชิต ชัดดีเรือง (Pichit Khutruang, 2007) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจโดยรวมและความรักดีต่อองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัดที่พบว่า ความรักดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ตัดสินกีฬาสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยเน้นการสร้างองค์ประกอบต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแก่ผู้ตัดสิน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ดี การสร้างการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การมีผู้บังคับบัญชา และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีของลูธานส์ (Luthans, 2008) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงานค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตัดสินกีฬาสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มคุณค่าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยมีมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในมาตรฐานสากล มีการนำระบบการตรวจสอบคุณภาพมาใช้ ผู้ตัดสินกีฬาจึงต้องเพิ่มคุณค่าในงานของตนเองด้วย ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับอัญธิภา แก้วแสง (Tunitipha Kaewsang, 2015) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่พบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานมีผลต่อความภักดีของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

4. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตัวแปรการเพิ่มคุณค่าในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความรักดีต่อองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากว่า ทั้งนี้ผู้ตัดสินส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี ซึ่งนับว่าเป็นช่วงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับผู้ตัดสินกีฬาสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มคุณค่าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด จึงมีความรักดีต่อองค์การมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Niehoff, Moorman, Blakely and Fuller (2001) ที่ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและการเพิ่มคุณค่าในงานกับความรักดีต่อองค์การของลูกจ้างในบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าการเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักดีต่อองค์การ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความรักดีต่อองค์การของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ตัดสินกีฬาส่วนใหญ่มีอายุ 40-50 ปี มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยมากกว่า 15 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานในฐานะผู้ตัดสินกีฬาวอลเลย์บอลมากกว่า 15 ปี ผู้ตัดสินกีฬามีความคิดเห็นต่อการเพิ่มคุณค่าในงานโดยภาพรวมและความรักดีต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผู้ตัดสินกีฬาในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ในระดับ

พึงพอใจมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตัวแปร การเพิ่มคุณค่าในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร สามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 60.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่1ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ($t\text{-value}=3.498$ $p\text{-value}=0.001$) มีสัมประสิทธิ์การถอยเท่ากับ0.144 ยอมรับสมมติฐาน สมมติฐานที่ 2 การเพิ่มคุณค่าในงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรการเพิ่มคุณค่าในงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ($t\text{-value}=6.548$ $p\text{-value}=0.000$) มีสัมประสิทธิ์การถอยเท่ากับ 0.388 ยอมรับสมมติฐาน สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้ตัดสินในสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ($t\text{-value}=7.319$ $p\text{-value}=0.000$) มีสัมประสิทธิ์การถอยเท่ากับ0.438 ยอมรับสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่และมีให้เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2) สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการกระชับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างมีความสุข มีความภักดีต่อองค์กร

3) สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพราะในปัจจุบันเป็นยุคของโลกาภิวัตน์ วิวัฒนาการ และนวัตกรรมใหม่ๆ มีให้เห็นอยู่เสมอ ผู้ตัดสินกีฬาจึงควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อความภักดีต่อองค์กรพฤติกรรมการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยเชิงผสานศึกษาเรื่องความภักดีต่อองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาของความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2) ควรมีการวิจัยตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

References

- Damrong Phetpoynin. (2009). *Female volleyball team management in 37th Sport Authority of Thailand*. (Master's thesis). Naresuan University.
- Dwyer, D.J., and Fox, M.L. (2000). The moderating role of hostility in the relationship between enriched jobs and health. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1086–1096.

- Eisinga R, Te Grotenhuis M, Pelzer B. (2012). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach or Spearman-Brown?. *International Journal of Public Health*, 58(4), 637-642.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. (11th ed.). Boston: Irwin Mc.Graw – Hill.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H., Blakely, G.L., and Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management*, 26(1), 93 – 113.
- Pichit Khutruang. (2007). *Employees' satisfaction and organizational loyalty affecting working behavior of Supreme Precision Manufacturing Co., Ltd.* (Master's thesis). Srinakharinwirot University.
- Prasart Nophunt. (2005). *A construction of rating scales for the football referee*. (Master's thesis). Khon Kaen University.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Organizational behavior*. (16th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Ronna CT, Laurie C. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing*, 3(2), 163-171.
- Thailand Volleyball Association. (2012). *Thailand Volleyball Association of Strategic Plan Bangkok*. Thailand Volleyball Association.
- Tunitipha Kaewsang. (2015). *The relationships between organizational commitment and organizational loyalty of the staffs Nongpho Ratchaburi Dairy Cooperative Limited (Under The Royal Patronage)*. (Master's thesis). Silapakorn University.
- Vinod Hatwal & Chaubey, D.S. (2014). Factor Influencing employees loyalty towards organization: an empirical investigation at educational institutions in Dehradun. *Ge-International Journal of Management Research*, 2(11), 185-203.

Received: February 25, 2019

Revised: March 29, 2019

Accepted: April 1, 2019