

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุปกรณ์ไฟฟ้า
ในจังหวัดสมุทรปราการ
LOYALTY TO THE ORGANIZATION OF EMPLOYEES OF
ELECTRICAL EQUIPMENT COMPANIES
IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

ธนภัทร พิทยารัตน์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ของพนักงานบริษัทอุปกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ และ (2) ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุปกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทอุปกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุปกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

คำสำคัญ : ความจงรักภักดีต่อองค์กร บริษัทอุปกรณ์ไฟฟ้า จังหวัดสมุทรปราการ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the personal factors that affect the organizational loyalty of employees of electrical equipment companies in Samut Prakan Province; and (2) to study the factors that affect the organizational loyalty of employees of electrical equipment companies in Samut Prakan Province.

This research was quantitative research. The population used in this study was 400 employees of an electrical equipment company in Samut Prakan province, using a questionnaire to collect data. Statistics used in data analysis include mean and standard deviation.

Major findings: (1) Most respondents were female, under 25 years of age, marital status, average monthly income less than 30,000 bath, bachelor's degree education and more than 10 years of working experience; and (2) Factors affecting organizational loyalty among employees of electrical equipment companies in Samut Prakan Province. Overall, it is at a high level. And when considering each item, it was found that the item with the highest average value was the aspect of career progress had an average, followed by the aspect of satisfaction with compensation which had an average, and the item with the lowest average was the attitude towards co-workers, respectively.

Keywords: Loyalty to the Organization, Electrical Equipment Company,

Samut Prakan Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วงจรของชีวิตเรานั้นประกอบไปด้วย เกิด แก่ เจ็บ และตาย องค์กรก็มีวงจรเช่นเดียวกันโดยมีทั้งขาขึ้นและขาลง จนกระทั่งต้องปิดกิจการไปในที่สุด ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงไม่มีใครอยากให้อาชีพต้องปิดกิจการมาถึง ทั้งนี้ต่างต้องการมีอายุยืน ยาวทั้งสิ้น จากแนวทางการเป็น

องค์กรที่ดีและประสบความสำเร็จเบื้องต้นนั้น พบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดังที่ Barney & Wright (1998, p.31) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยให้องค์กรรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะในองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารหรือ 4M's ซึ่ง ประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) นั้น คนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ดังนั้นองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนต่าง กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการจัดการคนเพื่อจะรักษาพนักงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากที่สุดและยาวนานที่สุด เนื่องจากพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Angell (1999, p. 15) กล่าวไว้ว่า สิ่งสำคัญในการจัดการคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นอยู่ที่การพัฒนาพนักงานและรักษาพนักงานที่มีความสามารถเอาไว้กับองค์กร โดยให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความรู้และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน อันจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของพนักงานในองค์กรและนำองค์กรให้ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด ดังนั้นองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพและการประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแค่ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการเป็นผู้แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเพชรขององค์กรและมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรควรต้องใส่ใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่ของตน ก่อให้เกิดความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กรอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างอบอุ่นและมีความสุขเปรียบเสมือนครอบครัว พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นหากองค์กรสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรได้สัมฤทธิ์ผลจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จปราศจากอุปสรรคด้านใดมาขวางกั้น (จันทนา เสียงเจริญ, 2554, หน้า 9) แต่ปัจจุบันองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนต่างต้องประสบปัญหาด้านการรักษาคน หรือพนักงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยจากการศึกษาสถานการณ์ของปัญหาการลาออกหรือโยกย้ายงานของบริษัทมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น จากสถานการณ์และปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้องค์กรต้องกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการพนักงานโดยองค์กร ต้องใช้กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทน การเปิดโอกาสด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและคงอยู่องค์กรอย่าง ยาวนาน ส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรและการ ปฏิบัติงานของพนักงานที่ ดีนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนเองได้รับ มอบหมาย และความตั้งใจทำงานอย่างจริงจังจริงใจของพนักงานภายในองค์กรทุกคน ไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะความตั้งใจ ความทุ่มเท ความสม่ำเสมอในงานที่ รับผิดชอบ ความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งล้วน

อยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจในงานของพนักงาน ทั้งสิ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเมื่อบุคคลมีความสุขก็จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการที่บุคคลนั้นจะเกิดความสุขประกอบด้วยหลายปัจจัย ส่วนที่สำคัญคือได้รับการให้ คุณค่าทางจิตใจ ได้รับการยอมรับ ได้ แสดงความคิดเห็นและความต้องการอย่างมีส่วนร่วม จนเกิดเป็น ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และประสบ ความสำเร็จได้เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อ องค์กรภาคเอกชนในการแก้ไขและปรับปรุง หาแนวทางใน การพัฒนาองค์กรหรือรับมือได้ทัน อันจะ ส่งผลให้องค์กรมีระบบจัดการบริหารการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นำไปสู่คุณภาพและศักยภาพที่ดีของบุคลากร พร้อมทั้งสร้าง ความผูกพันกับสร้างความรักภักดีของ บุคลากรที่มีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงประสบ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอนาคต อย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป แรงจูงใจในการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร จำเป็นต้องโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกจงรักภักดีและผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มีความศรัทธาทุ่มเทก่าลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาเพื่องาน และหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไป (สุรัตน์สังวาล, 2541, หน้า 56) โดย Herzberg, et al. (1959, p. 54) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ได้นั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรเพื่อให้งานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรต้อง สร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าที่จะส่งผลให้พนักงานเกิด แรงจูงใจและทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะกับองค์กรที่มีการ แข่งขันในตลาดสูง เนื่องจากหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรก็จะเกิดปัญหา เช่น การขาดงาน การมาสาย ขาดความกระตือรือร้น รวมทั้งการลาออกด้วย ทำให้องค์กรสูญเสียค่าใช้จ่ายมากในการ รับสมัครพนักงานใหม่ ดังนั้นจึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานเพื่อให้พนักงานมีความ ตั้งใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามเป้าหมายเดียวกันกับ องค์กร (ณัช อุษาคณาภิรักษ์, 2554, หน้า 87) สำหรับแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด ของ Mowday, Porter & Steers (1979, p. 220) นั้น คือการพัฒนาแนวทางการบริหารให้พนักงาน เกิด 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร อีกทั้งองค์กรจะก้าวหน้าได้ต้องอาศัยระบบการวางแผนที่ดี มีบุคลากรที่มีศักยภาพ และที่ สำคัญพนักงานทุกคนต้องมีความสุขในการทำงาน แต่ก่อนที่องค์กรจะสร้างความสุขให้แก่พนักงานได้ นั้น ปัจจัยหนึ่งเกิดมาจาก “ความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน” ซึ่งองค์กรต้องทราบก่อนว่าพนักงาน คาดหวังอะไรในชีวิตการทำงาน อะไรที่เป็นปัจจัยที่กำหนดคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานบ้าง โดย

พนัส หัสนาคินทร์ (2542, หน้า 138-140) กล่าวว่าเมื่อมนุษย์มีความคาดหวังว่าจะสามารถบรรลุถึงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือรางวัลที่พึงได้รับจากการทำงาน ย่อมจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความทุ่มเทให้แก่พนักงานที่จะสร้างโอกาสที่เป็นไปได้ให้แก่ตนเอง เช่น การได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้า การได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า เป็นต้น จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้กับพนักงานเพื่อนำพาให้พนักงานมีความรัก ความผูกพัน ทุ่มเทเพื่อองค์กร มีภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด ดังนั้นพนักงานในองค์กรจึงต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคาดหวังในการปฏิบัติงาน เพื่อจะสร้างความจงรักภักดีให้กับพนักงาน โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเทความพยายามทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน การทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมเอาใจใส่ทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาท หน้าที่ ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านพฤติกรรม (ชนพร แยมสุตา, 2550, หน้า 15)

จากได้กล่าวไปข้างต้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุปรกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการโดยได้ค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดที่จะเป็นปัจจัยที่จะสร้างให้ พนักงานมีความจงรักภักดีและทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งปัจจัยที่จะสร้างให้พนักงานมีความจงรักภักดีในองค์กรได้นั้นเกิดมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสัดส่วนมากที่สุด ในองค์กร เพื่อให้ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงผู้บริหารจะได้นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งมีความตั้งใจการทำงานมากขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่อไป

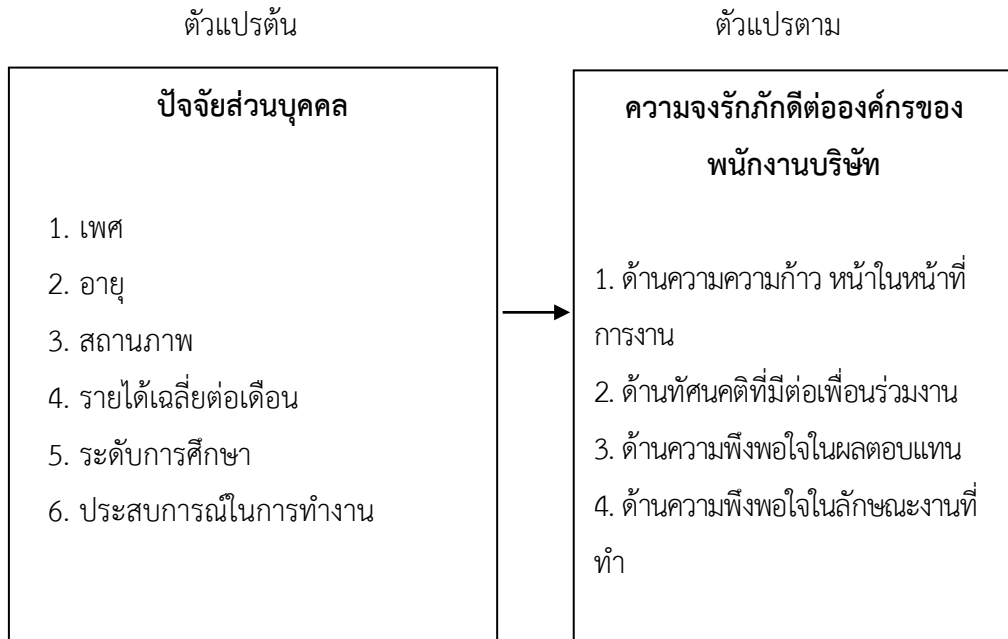
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอุปรกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุปรกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัด

สมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัททออุปกรณ์ไฟฟ้า ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัททออุปกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัททออุปกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สูตรสำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane และทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) ดังนี้

$$N = \frac{P (1 - P) Z^2}{\dots}$$

$$e^2$$

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม

Z แทน ความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็น 50% จากประชากรทั้งหมด ต้องการความเชื่อมั่น 95 % และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้คือ

$$P = 0.50 (50\%) \quad Z = 1.96 (95\%) \quad e = 0.05 (5\%)$$

$$n = (0.50) (1-0.50) (1.96)^2 / (0.05)^2$$

$$n = (0.50) (0.50) (3.8416) / 0.0025$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ ตัวอย่าง}$$

แต่เพื่อความแม่นยำของข้อมูลในการเก็บตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุปกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด แล้วนำแบบสอบถามมาสำรวจความครบถ้วนของเนื้อหาความในแบบสอบถาม พบว่าเป็นฉบับที่มีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เป็นการรายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแต่ละข้อ โดยการแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของคำถามแต่ละข้อ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการรายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาด้านคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลสรุปตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.75 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.25 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 สถานภาพสมรส จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาทพบ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ระดับปริญญาตรี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาที่สรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุกรณ์ไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา อาสนชัยสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซอา พรินซ์ เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปีจำนวนทั้งสิ้น 106 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คิดเป็นร้อยละ 63.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 136 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 มีตำแหน่งระดับ

ปฏิบัติการทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 139 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 มีอายุการทำงานระหว่าง 0-3 ปี เป็นจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่าโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาได้แก่ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านความต้องการความอยู่รอดในการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ตามลำดับ และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท เซอาร์ทพีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัฏญารัตน์ วิชายะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ผลิตซ์ชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปราจีนบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 1-3 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจ ในระดับมากด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ด้านด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก ด้านความรู้สึกรัก พนักงานที่มีอายุ อายุงานและมีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนที่แตกต่างกันมี ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริษัทผลิตซ์ชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคม อุตสาหกรรม จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพกับทั้งผู้บริหารและพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลในเชิงลึก โดยเฉพาะกลวิธีที่ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรองแก้วอยู่สุข. (2535). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กัณณวีระกรพานิช. (2554). การคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความ จงรักภักดีต่อ

องค์การ กรณีศึกษา พนักงานบริษัท สายการบินนกแอร์จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2558). **รายงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน กฟผ.**

นนทบุรี: กองผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ฝ่ายสื่อสารองค์การการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.

_____. (2562). **ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** นนทบุรี: กอง
สื่อสาร ภายนอก ฝ่ายสื่อสารองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.

ไกรวัลย์ อรัญวาท และ ศุภกร กลิ่นหอม. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัด
ระยอง.** วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 7(1):
1-16.

จันทนา ประสงค์ศิลปกุล. (2547). **แรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของ**

พนักงานธนาคาร กสิกรไทย สายงานระบบ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

ชินโอสถ หัศบำเรอ. (2531). **ชุดวิชานามัยสิ่งแวดล้อม.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

นภดล เตชชัย. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขา
ภาคเหนือตอนล่าง.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์.

นภาพร สุทธา. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
บุคลากรในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยนานาชาติ แสตมฟอร์ด.

บุญลืออึ้ง บำรุงพันธุ์. (2552). **ความจงรักภักดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงาน
ใหญ่).** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัทมา สันท์ภักดี. (2550). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของ พนักงาน บริษัท บีแอนด์อีจำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น .** กรุงเทพมหานคร: เจริญศิลป์.

พรรณทิพย์ มาสมาน. (2548). **สูตรความสำเร็จสร้างคนของซีเมนส์.** ผู้จัดการรายสัปดาห์
23 (265) :37-42.

- พิชิต ชัดีเรื่อง. (2550). **ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานบริษัทสุพริมปริซิซันน์ แมนูแฟคเจอร์ริงจำกัด.** สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุดาวรรณ อริยะทรัพย์. (2554). **วิธีสร้างแรงจูงใจคน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปี่มีเดีย
- สุนทรี พัชรพันธ์. (2553). **ประชากรศึกษา.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย
ทักษิณ.
- Chester, I. B. (1938). **The function of an executive.** Cambridge: Harvard University
Press. Herzberg et al. (1959). **The Motivation of work.** New York: John Wiley &
Sons. Maslow, A. (1959). **Motivation and Personality.** New York: Harper and
Row. Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior.** 3rd
ed. New York: McGraw-Hill. Walton. (1975). **The Quality of Working Life.** New
York: Free Press. Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3
rd ed. Network: Harper and Row Publication.