

ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด Factors Affecting Organizational Loyalty of Employees from P&P Electronics Technology Technology Co., Ltd

มาลินี เกลี้ยงล่า และ บุญสม เกษะประดิษฐ์

สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมืองวิทยาลัยนวัตกรรมการสังคมมหาวิทยาลัยรังสิต
Email : malinee.k@ppetech.com ; Email : bunsom@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 114 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และทดสอบคือ การวิเคราะห์หาความแตกต่าง T- test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธี Pearson Correlation ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นพนักงานชาย อายุ 25-30 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายพนักงานฝ่ายบริการธุรกิจและส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่อยู่งานต่ำกว่า 3 ปี ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน อายุงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน และ สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด

คำสำคัญ: บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด, ความจงรักภักดี, ความพึงพอใจในงาน

Abstract

The aims of this research were to study (1) the personal factors that affecting organizational loyalty of the employees from P&P Electronics Technology Co., Ltd. and (2) the relationship between satisfaction in working performance and organizational loyalty of the employees from P&P Electronics Technology Co., Ltd. The samples were 114 employees P&P Electronics Technology Co., Ltd. that were purposively selected. The statistical analysis included T-test, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation. The results found that most of the employees who answered the questionnaires were single males, age between 25-30 years, had bachelor degree, and mostly worked in the business service sector. Also, most of them earned around 20,001 - 30,000 baht with less than 3 years of working experience. The respect in the workplace had the highest score at 3.95, followed by the welfare and compensation that received very high score at 3.77. Also, the employers received high level of score at 3.70, but the growth in career path had the moderate level of score at 3.48. The relationship with workmates had moderate score at 3.39. Moreover, the organizational commitment received very high score at 3.93, followed by the confidence, goal acceptance, and organizational values that also had very high score at 3.75. However, the employee's desire to remain a member of the organization had high level of score at 3.52. For hypothesis testing, the hypothesis 1 which comparing the organizational loyalty by considering the gender, age, marital status, level of education, job department, income, and working experience found that the differences in the levels of employee's education could affect the organizational loyalty. The hypothesis 2 showed that the factors affecting employee's satisfaction in their jobs included supervisor, relationship with colleagues, welfare and compensation, respect, and growth in career path, whereby all of which had the relationship with the organizational loyalty of the employees from P&P Electronics Technology Co., Ltd.

Keywords: P&P Electronics Technology Co., Ltd., loyalty, job satisfaction

1. บทนำ

บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2545 ด้วยทุนจดทะเบียน 50 ล้านบาท ได้ก่อตั้งขึ้นโดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบอุปกรณ์ทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวิศวกรไทย ผลิต จัดจำหน่าย ติดตั้งระบบและบริการหลังการขายครบวงจร มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีและการให้บริการ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด ได้จัดทำระบบเครื่องจัดลำดับคิวอัตโนมัติ ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ สื่อประชาสัมพันธ์ จอแสดงอัตราแลกเปลี่ยนต่างๆ เป็นรายการฯ ในเมืองไทยที่ผลิตภายในประเทศ จัดจำหน่ายและติดตั้งตามภูมิภาคทั่วประเทศ เริ่มต้นจากหน่วยงานราชการ ที่ว่าการอำเภอฯ ธนาคารต่างๆ อีกทั้งบริษัทฯ ได้ขยายทีมวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และได้เพิ่มเติมในด้านคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ ปัจจุบันปี

2017 บริษัทฯยังคงวิจัยพัฒนาสินค้าและบริการแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่องโดยได้ทำข้อตกลง MOUร่วมกับสถาบันการศึกษามากมายเพื่อสนับสนุนโครงการวิจัยทางเทคโนโลยีต่างๆ โครงการอบรมเสริมสร้างบุคลากร ทั้งระดับช่างเทคนิคและวิศวกรของประเทศไทยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและรับประกันให้แก่ลูกค้าทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนั้นยังได้จัดตั้งทีมวิศวกรช่างเทคนิคและศูนย์ภูมิภาคไว้คอยบริการลูกค้าเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการครบทุกจังหวัด รวมทั้งพัฒนามาตรฐานคุณภาพสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในอนาคตอันใกล้ ซึ่งบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่กำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เนื่องจากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรมีการลาออกอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ต้องสูญเสียงบประมาณ

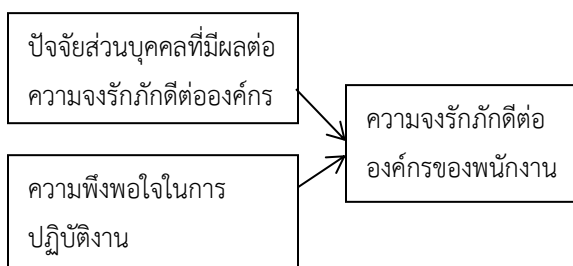
ในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน หัวหน้างานมีภาระในการสอนและฝึกงานให้แก่พนักงานใหม่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรลดลง มีผลถึงภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรรวมถึงค่าใช้จ่ายแฝงอื่นๆตามมามากมาย

ดังนั้น จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารของบริษัทฯ มีความเห็นว่าหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้และถ้ามีความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแล้วก็สามารถนำมาใช้ในการบริหารเพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด เพื่อนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการศึกษาปรับปรุงและวางแผนพัฒนาพนักงานของบริษัทฯ ให้มีความจงรักภักดีและลดปัญหาการลาออก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ ต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทพีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัดจำนวน 160

คน (ข้อมูล ณ 16 พ.ย. 59) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ สุ่มจากประชากรได้จำนวนไม่ต่ำกว่า 114 ตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ของ Yamane (1976) จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

(0.05%)

สำหรับพนักงานของบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด ปัจจุบันมีพนักงานจำนวน 160 คน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{160}{1 + 160 \times (0.05)^2} \\ &= 114 \end{aligned}$$

การเก็บตัวอย่างใช้วิธีเก็บแบบสอบถามอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานต่างๆ และเพิ่มจำนวนแบบสอบถามจากค่าที่คำนวณได้จากเกณฑ์ของ Yamane (1976) เป็นจำนวน 114 ตัวอย่าง

5. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง โดยเป็นแบบสอบถามที่มีการกำหนดให้เลือกคำตอบ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) และข้อมูลประเภทสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงาน ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงาน ประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานโดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลา 3 เดือน (ตั้งแต่เดือนมกราคม - มีนาคม 2560) จำนวน 114 ฉบับ

2) แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

2.1) วารสารต่างๆ และอินเทอร์เน็ต

2.2) หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลและวิเคราะห์หาค่าต่างๆ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ ((Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปของตาราง และความเรียง

2) ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงาน ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) และทำการ

คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับน้อย

1.0 - 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับน้อยที่สุด

3) ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วยความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) และทำการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับน้อย

1.0 - 1.49 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับน้อยที่สุด

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

8.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Window ในการคำนวณ

8.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

8.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) การหาค่าที (T-test)
- 2) การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

9. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐาน ทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ จำนวน และค่าร้อยละ (Percentage)

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมาทำการวิเคราะห์เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปเป็นการจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงรายละเอียดตามตารางและภาพ

1) ข้อมูลด้านเพศของพนักงาน

ตารางที่ 1 จำนวน และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	76	66.45
หญิง	38	33.55
รวม	114	100

จากตารางที่ 1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 66.45 และพนักงานหญิง จำนวน 38 คิดเป็นร้อยละ 33.55

2) ข้อมูลด้านอายุของพนักงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25 – 30 ปี	41	36.13
31 – 35 ปี	27	23.87
36 – 40 ปี	24	21.29
41 – 45 ปี	9	7.74
46 – 50 ปี	7	6.45
51 ปี ขึ้นไป	5	4.52
รวม	114	100

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่อายุ 25-30 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.13 รองลงมาได้แก่ 31-35 ปีคิดเป็นร้อยละ 23.87 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.52 ตามลำดับ

3) ข้อมูลด้านสถานภาพของพนักงาน

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละ ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	72	63.22
สมรส	42	36.78
รวม	114	100

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.22 และสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 36.78 ตามลำดับ

4) ข้อมูลด้านระดับการศึกษาของพนักงาน

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	104	91.61
ปริญญาโท	9	7.74

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	1	0.65
รวม	114	100

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.61 รองลงมาการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.74 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.65 ตามลำดับ

5) ข้อมูลด้านฝ่ายงานของพนักงาน

ตารางที่ 5 จำนวน และค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริการธุรกิจ	36	31.61
ฝ่ายขาย	19	16.77
ฝ่ายวิศวกร	27	23.87
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	15	13.56
ฝ่ายผลิต	16	14.19
รวม	114	100

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามฝ่ายงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายบริการธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 31.61 รองลงมา ฝ่ายวิศวกร คิดเป็นร้อยละ 23.87 และน้อยที่สุด คือ พนักงานพัฒนาธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 13.56 ตามลำดับ

6) ข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน(บาท)	จำนวน	ร้อยละ
15,000 – 20,000	26	22.58
20,001 – 30,000	34	29.68
30,001 – 40,000	27	23.87
40,001 – 50,000	15	12.90
50,001 – 60,000	5	4.52
60,000 บาท ขึ้นไป	7	6.54
รวม	114	100

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่รายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.68 รองลงมารายได้ 30,001-40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 23.87 และน้อยที่สุด คือรายได้ 50,001-60,000 คิดเป็นร้อยละ 4.52 ตามลำดับ

7) ข้อมูลด้านอายุงานของพนักงาน

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	60	52.26
3 - 5	15	12.90
6 – 8	12	10.32
9 - 11	21	18.06
11 ปีขึ้นไป	7	6.45
รวม	114	100

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุงาน ส่วนใหญ่อายุงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.26 รองลงมาอายุงาน 9 -11 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.06 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.45 ตามลำดับ

10. สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1) พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย อายุ 25-30 ปี ขึ้นไป สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในฝ่ายพนักงานฝ่ายบริการธุรกิจและมีรายได้ 20,001-30,000 บาท และอายุงานต่ำกว่า 3 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา คือด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน อายุงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด สรุปผลแล้วแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด โดยสรุปผลแล้วว่าถ้ามีปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น หรือลดลง ก็จะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือลดลงในแนวทางเดียวกัน

11. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด ดังนั้นหมายความว่าถ้าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าความพึง

พอใจสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น แต่ถ้าปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวมีค่าความพึงพอใจต่ำ จะส่งผลให้พนักงานไม่มีความจงรักภักดีและอาจจะลาออกจากบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์ (2557) [7] ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านผลตอบแทนและรายได้, ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ แซ่เตียวและกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) [2] ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2557) [1] ที่ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดขอนแก่น โดยพบว่าสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจสูงและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

ทั้งนี้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรและความสุขในการทำงานตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน พรพินิจ วงศ์สุนา, 2558) [4] ที่กล่าวว่าความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถความรู้และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคมหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับหน้าถือตาซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 4 ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเช่นเดียวกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

(Herzberg, 1950 อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์, 2558) [5] ที่กล่าวว่าทำให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความจงรักภักดีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจูไรต์นั แซเตียและกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) [2] ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารมีเพียงปัจจัยด้านการศึกษา และอายุงานเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ

12. ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะเป็นพนักงานที่มีความรู้และความสามารถ ดังนั้นทำให้พนักงานเหล่านี้มักมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย เนื่องจากสามารถที่จะย้ายไปทำงานที่ไหนก็ได้ เพราะมีความต้องการจากบริษัทอื่นๆ ดังนั้นถ้าบริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด มีพนักงานที่มีการศึกษาสูงหรือมีความรู้ความสามารถควรที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเหล่านี้ เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. บริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด ควรจะสร้างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความภักดีมากที่สุด ลดปัญหาการลาออกของพนักงาน ทำให้ต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่ลดลง

13. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทิศที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายปรากฏการณ์และปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์

เทคโนโลยี จำกัด ที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาครั้งถัดไปผู้วิจัยควรจะทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อตรวจสอบของข้อมูลและการศึกษา

2. การศึกษาครั้งถัดไปผู้วิจัยควรจะทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรระหว่างบริษัทเอกชนกับรัฐวิสาหกิจ

14. เอกสารอ้างอิง

- [1] จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดขอนแก่น,” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2557.
- [2] จูไรต์นั แซเตีย และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, “ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ,” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555.
- [3] พรพินิจ วงศ์สุณา, การบริหารเชิงกลยุทธ์, กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ (พ.ว.), 2558.
- [4] พสุ เดชะรินทร์, แนวทางการจัดการองค์กรยุคใหม่, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอมพันธ์, 2558.
- [5] วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮด์ จำกัด (มหาชน),” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2557.
- [6] Yamane Taro, Statistics: An Introductory Analysis Third edition, New York: Harper and Row Publication, 1976
- [7] Maslow Abraham, Motivation and Personality, New York: Harper and Row Publishers, 1970.
- [8] Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch, The Motivation to Work, New York: John Wiley and Sons Inc, 1950.