

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2562



นายณัฐพงษ์ เศษธรรมธร
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีระสา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องมากมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศศ.ดร.ชนพล วิชาสา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำไปปรับปรุงและทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำตลอดหลักสูตร นอกจากนี้ขอขอบพระคุณบุคลากรบริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ ภรรยา ที่ให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจ และอยู่เคียงข้างกันมาตลอดตั้งแต่เริ่มต้น รวมไปถึงบิดา มารดา และคนในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจอยู่เสมอ อีกทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ ที่คอยช่วยเหลือให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ณัฐพงษ์ เศษธรรมธร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรดเอ็นจิเนียริง จำกัด
(มหาชน)

FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEES LOYALTY TO AN ORGANIZATION OF
EMPLOYEES IN FIRETRADE ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

ณัฐพงษ์ เศษธรรมธร 6150061

กจ.ม. (การจัดการธุรกิจ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชนพล วีราสา, Ph.D., บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,
Ph.D., ตริยुท พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

องค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันนั้น ต่างก็หวังที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ เข้ามาทำงานใน
องค์กรของตน ซึ่งการที่จะรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญอย่างมากในการบริหารทรัพยากร
บุคคล เพราะบุคลากรที่มีความสามารถย่อมมีโอกาสที่จะถูกองค์กรอื่น ๆ ชักชวนให้ไปทำงาน ด้วยผลตอบแทนที่คิดว่าหรือข้อเสนอที่
มากกว่า นอกจากนี้ยังมีบุคลากรอีกบางประเภทที่คิดว่าตนเองทำงานไปวันๆ เพื่อแลกกับผลตอบแทนเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรรีบแก้ไข
เพราะอาจส่งผลเสียให้กับองค์กรในระยะยาวได้ ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้
อยู่กับองค์กรไปนานๆ เพราะนั่นหมายถึงความก้าวหน้าและฟันเฟืองที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันองค์กรให้เติบโตไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เท
รด์เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และนำผลที่ได้จากการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อรักษาบุคลากร ใน
องค์กรต่อไป โดยงานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรดเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 192 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไฟร์เทรดเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้แก่
เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด กับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่ามีเพียง
ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว ที่จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วน
บุคคลในด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อระดับ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงาน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะ
งานที่ทำ พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึง
พอใจในลักษณะงานที่ทำ จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จะไม่ส่งผลต่อระดับ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล/ ความจงรักภักดี/ องค์กร/ บุคลากร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	3
1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
1.6 สมมติฐานงานวิจัย	3
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร	6
2.1.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร	6
2.1.2 องค์ประกอบที่สำคัญต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	7
2.1.3 ประโยชน์และความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร	9
2.2 ทฤษฎีว่าด้วยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.4 ข้อมูลเบื้องต้นบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	11
2.4.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	11
2.4.2 ลักษณะผลิตภัณฑ์	12

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.3 ลักษณะกลุ่มลูกค้า	12
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	14
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	14
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	14
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	17
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	17
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	18
4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	18
4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	22
4.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร	28
4.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร	30
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	39
5.1 สรุปผลการวิจัย	40
5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
5.1.2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	41
5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน	42
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	42
5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไปจากการวิจัย	43
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	44
บรรณานุกรม	45
ภาคผนวก	46
ประวัติผู้วิจัย	54

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
1.1	อัตราการลาออกของบุคลากรในช่วงปีที่ผ่านมา	2
4.1	จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ	19
4.2	จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ	19
4.3	จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ	20
4.4	จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา	20
4.5	จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	21
4.6	จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	21
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่อง ของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	22
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่อง ของทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	24
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่อง ของความพึงพอใจในผลตอบแทน	25
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่อง ของความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ	26
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของ บุคลากร ในเรื่องของความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	28
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของ บุคลากร ในเรื่องของความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน	29
4.13	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร	30
4.14	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร	31
4.15	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร	32
4.16	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร	33
4.17	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระดับความจงรักภักดี ต่อองค์กร	34

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร	35
4.19 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร	37



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันนั้น ต่างก็หวังที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กรของตน ซึ่งการที่จะรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญอย่างมากในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะบุคลากรที่มีความสามารถ ย่อมมีโอกาสที่จะถูกองค์กรอื่น ๆ ชักชวนให้ไปทำงาน ด้วยผลตอบแทนที่ดีกว่าหรือข้อเสนอที่มากกว่า นอกจากนี้ยังมีบุคลากรอีกบางประเภทที่คิดว่าตนเองทำงานไปวันๆ เพื่อแลกกับผลตอบแทนเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรรีบแก้ไข เพราะอาจส่งผลเสียให้กับองค์กรในระยะยาวได้

จากที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรมีการลาออกค่อนข้างมาก หลังจากทำงานภายในระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี หรือไม่ถึง 6 เดือน ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะส่งผลเสียต่อองค์กรในแง่ของการสรรหาบุคลากรใหม่ รวมไปถึงการเรียนรู้งานที่จะต้องสอนให้กับบุคลากรใหม่ และก็จะทำให้เสียเวลาในการทำงานไป อีกทั้งบุคลากรใหม่ก็ยังไม่ชินกับระบบการทำงานและสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่งบางรายก็ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ เพราะนั่นหมายถึงความก้าวหน้าและฟันเฟืองสำคัญที่จะช่วยผลักดันองค์กรให้เติบโตไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

บริษัท ไพร์เทรดเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้าและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ในระบบดับเพลิงแบบครบวงจร ปัจจุบันมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 192 คน มีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อช่วงกลางปี พ.ศ 2560 อีกทั้งยังเป็นองค์กรแห่งอนาคตที่กำลังพัฒนา และมองหาช่องทางในการขยายต่อ ยอดธุรกิจให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนานั้น ควรจะเริ่มต้นจากบุคลากรในองค์กรก่อน ซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญและเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในอนาคต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะหาแนวทางในการพัฒนาและปลูกฝังบุคลากรในองค์กร ให้มีมุมมองด้านบวกต่อองค์กร และก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 1.1 อัตราการลาออกของบุคลากรในช่วงปีที่ผ่านมา

ปี	อัตราการลาออกของบุคลากร (คน)
2559	9
2560	19
2561	38

1.2 คำถามวิจัย

1. ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อรักษาบุคลากรของบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำเสนอผลการวิจัยต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการสร้างความจงรักภักดีของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 192 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในผลตอบแทน ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ

ตัวแปรตาม ได้แก่

- ผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน

1.6 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง การนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบหรือเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์อำนาจการให้การดำเนินงานลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจน มีการแบ่งงานและหน้าที่ลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชา และความรับผิดชอบ

บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานในบริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากรายได้ของบริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรในด้านบวก มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด เป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มาเป็นพื้นฐานในการศึกษาและต่อยอดงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.2 องค์ประกอบที่สำคัญต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.3 ประโยชน์และความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2 ทฤษฎีว่าด้วยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

2.4.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด

(มหาชน)

2.4.2 ลักษณะผลิตภัณฑ์

2.4.3 ลักษณะกลุ่มลูกค้า

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชะริณฮา หล้าสุวรรณ ได้นิยามความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคลากรในองค์กร มีความเต็มใจและพร้อมที่จะเสียสละแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรเพียงแห่งเดียว โดยหวังเพื่อที่จะเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรและอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ถึงแม้จะมี อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือมีข้อเสนอที่ดึงดูดใจจากองค์กรอื่น ก็ยังพร้อมที่จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรต่อไป

ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ ได้นิยามความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ว่าเป็น ความรู้สึกถึงความรักใคร่ที่มีต่อองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากนิยามความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรแสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่หรือห่วงใยในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และพร้อมที่จะนำพาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จด้วยการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปนาน ๆ มีความเคารพและซื่อสัตย์ต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม พยายามที่จะผลักดันและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร อีกทั้งยังมีความเอาใจใส่ในการที่จะปกป้ององค์กรจากผู้ไม่หวังดี และพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

2.1.2 องค์ประกอบที่สำคัญต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

Hoy & Rens ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 3 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)

- ความรู้สึกอยากอยู่ในองค์กร
- ความต้องการในการย้ายตามองค์กรไปในทุก ๆ ที่

2. ความรู้สึก (Affective aspect)

- ความรักและความผูกพันในองค์กร
- ความพึงพอใจในองค์กร

3. การรับรู้ (Cognitive aspect)

- ความไว้วางใจในองค์กร
- ความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา
- ความรู้สึกในการที่ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบแทนในเมื่อตนเองเกิด

ข้อบกพร่อง

Fletcher ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญ 3 สิ่ง ที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) โดยทั่วไปแล้วบุคลากรจำเป็นที่จะต้องแจ้งข้อมูลประวัติส่วนตัว ให้กับองค์กรเพื่อเก็บเป็นฐานข้อมูลอยู่แล้ว ซึ่งการให้ข้อมูลที่แท้จริงและโปร่งใส มีส่วนสำคัญที่จะช่วยก่อให้เกิด

ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กรในอนาคต

2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรตามแบบแผนที่วางไว้

3. หลีกเลี่ยงความไม่เชื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการกระทำที่แสดงจุดยืนในการปกป้ององค์กรจากผู้ไม่หวังดี มีความเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจเพื่อองค์กร รวมไปถึงการมีระเบียบวินัยต่อกฎระเบียบที่องค์กรวางไว้ มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้รู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

Adler & Adler ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรประกอบที่จะพัฒนาให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมากมี 5 สิ่ง คือ

1. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือการที่บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้ผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และสามารถวางแผนในการทำงานได้ ซึ่งมีการยอมรับข้อตกลงกันทั้งสองฝ่าย และไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ การที่บุคลากรแสดงความสามารถที่โดดเด่นออกมาและจะได้รับสิ่งตอบแทน ซึ่งวิธีนี้จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน, บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี, มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และปลุกฝังให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการอุทิศตนเพื่อองค์กร

3. ความผูกพัน (Commitment) คือ การที่บุคลากรได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนขององค์กร เพื่อแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นจากกิจกรรมที่จัด

4. การบูรณาการ (Integration) คือ การที่บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่บุคลากรในองค์กรรู้จักหน้าที่ของตนเอง และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมไปถึงมีความใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมายและทำออกมาอย่างเต็มความสามารถ

Withey & Cooper ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้น สามารถแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 สิ่ง คือ

1. มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กร (Active elements) คือการที่บุคลากรปฏิบัติตนในการช่วยเหลือและสนับสนุนองค์กร อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. การอยู่นิ่งเฉย (Passive elements) คือการที่บุคลากรปฏิบัติตนและอยู่ในองค์กรด้วยความอดทน แม้องค์กรจะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่มารุมเร้า แต่ก็ยังมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะสามารถนำพาองค์กรให้ผ่านอุปสรรคนี้ไปได้

2.1.3 ประโยชน์และความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของความจงรักภักดีต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. องค์กรมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า
2. บุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กร
3. มีบุคลากรที่มีคุณภาพเหนือคู่แข่ง
4. เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ลดอัตราการย้ายงาน, ลางาน และขาดงาน
6. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

Steers ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น จะส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถพยากรณ์การลาออกจากงานของบุคลากรได้
2. บุคลากรในองค์กรจะมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร จะถูกบ่งชี้จากความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร

2.2 ทฤษฎีว่าด้วยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร

Steers ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

2) คุณลักษณะงาน ซึ่งลักษณะงานที่แตกต่างกัน ก็จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน เพราะคุณลักษณะงานที่ดีและเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

3) ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประสบการณ์ที่บุคลากรแต่ละคนได้รับต่างกัน ก็จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่างกัน เพราะบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี แต่บางคนก็มีประสบการณ์ที่ไม่น่าประทับใจ

Porter ได้นิยามถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันด้านทัศนคติ จะมีความใกล้เคียงกับทฤษฎีของ Steers แต่จะมีในส่วนเพิ่มเติมเข้ามาคือปัจจัยในเรื่องของโครงสร้างองค์กร คือ

1) ลักษณะโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย อำนาจในการตัดสินใจ และอำนาจในการมีส่วนร่วมของบุคลากร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชชธิภา แก้วแสง (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ และปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ

ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านความคิดและการทำงานของคนแต่ละช่วงวัยได้อย่างชัดเจน

ในส่วนของผลการวิจัยในด้านผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่าในทุก ๆ ด้านได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงาน การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และความมีอิสระในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าธนาคารออมสินเป็นสถาบันการเงินของรัฐที่มีความมั่นคง และทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในการทำงาน รวมไปถึงมีความภูมิใจในองค์กรของตน ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะอยากมาทำงานในทุก ๆ วันเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีอิสระในการทำงาน โดยให้พนักงานกำหนดวิธีการและวางแผนการทำงานของตนเอง ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จและมีความสำคัญต่อองค์กร

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

2.4.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 โดยคุณทักษิณ ตันติไพจิตร เป็นผู้บุกเบิกธุรกิจด้านระบบดับเพลิง ด้วยประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมามากกว่า 20 ปี บวกกับความมุ่งมั่นในการต่อยอดธุรกิจด้านระบบดับเพลิงให้กว้างขวางออกไป จึงเป็นที่มาของการก่อตั้งบริษัทนี้ขึ้น ซึ่งปัจจุบันบริษัทมีบุคลากรเกือบ 200 คน ส่วนใหญ่จะเป็นที่วิศวกรในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงช่างเทคนิคที่มีประสบการณ์ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นทีมผู้เชี่ยวชาญในงานระบบดับเพลิงทั้งสิ้น

บริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ยังเป็นบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบติดตั้งระบบสัญญาณเตือนแจ้งเหตุเพลิงไหม้ และระบบดับเพลิงชนิดต่าง ๆ เช่น ก๊าซ, น้ำ และ โฟม ซึ่งจะมีการติดตั้งตามสถานที่ต่าง ๆ โดยมองจากความเหมาะสม เช่น ห้องครัว, ห้องไฟฟ้า, โรงงาน, โรงแรม หรือที่พักอาศัยอื่น ๆ โดยวัตถุประสงค์หลักในการทำธุรกิจก็เพื่อมุ่งเน้นในการจำหน่ายและออกแบบระบบป้องกันอัคคีภัยทุกชนิด โดยถือคติที่ว่า “การออกแบบและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิงเพื่อความปลอดภัย โดยให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และจะพัฒนาคุณภาพอย่างไม่หยุดนิ่ง”

เพื่อให้ตอบโต้กับความต้องการของลูกค้า บริษัทมีหลักการในการดำเนินงานด้วยศักยภาพและประสบการณ์ทางด้านวิศวกรรม โดยใช้ระบบที่มีประสิทธิภาพและสินค้าที่มีคุณภาพดีที่สุดให้แก่ลูกค้า ซึ่งทำให้เราสื่อสารกับลูกค้าและทราบความต้องการของลูกค้าได้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มติดตั้งจนถึงการส่งมอบงาน โดยอุปกรณ์ที่ใช้จะ

เป็นสินค้าที่เราเป็นตัวแทนนำเข้าแบบครบวงจร เช่น ตู้เก็บอุปกรณ์ดับเพลิง, สายฉีดน้ำดับเพลิง, หัวกระจายน้ำดับเพลิง ตลอดจนวาล์วต่าง ๆ ในระบบดับเพลิง รวมไปถึงการดูแลบำรุงรักษาระบบดับเพลิงที่ท่านติดตั้งไว้แล้ว โดยทีมงานที่มีประสบการณ์และการทำงานอย่างมืออาชีพ

2.4.2 ลักษณะผลิตภัณฑ์

สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มผลิตภัณฑ์ ดังนี้

1. กลุ่มผลิตภัณฑ์อุปกรณ์ดับเพลิงแบบครบวงจร (Fire Protection Equipment) ได้แก่ อุปกรณ์ดับเพลิงและอุปกรณ์ประกอบของระบบดับเพลิง
2. กลุ่มผลิตภัณฑ์ระบบดับเพลิงอัตโนมัติชนิดต่าง ๆ (Fire Suppression System) ได้แก่ ระบบดับเพลิงด้วยน้ำ, ระบบดับเพลิงด้วยโฟม, ระบบดับเพลิงด้วยก๊าซ และระบบดับเพลิงด้วยสารสะอาดดับเพลิง
3. กลุ่มผลิตภัณฑ์ระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ (Fire Alarm System) ได้แก่ ระบบสัญญาณควัน, ระบบสัญญาณความร้อน, ระบบสัญญาณเตือนภัยและแจ้งเหตุเพลิงไหม้

2.4.3 ลักษณะกลุ่มลูกค้า

กลุ่มลูกค้ามีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มลูกค้าผู้ออกแบบงานระบบดับเพลิง และกลุ่มผู้รับเหมางานระบบดับเพลิง ลูกค้ากลุ่มนี้เป็นกลุ่มลูกค้าหลัก เนื่องจากในการตัดสินใจเลือกซื้ออุปกรณ์และระบบดับเพลิง เจ้าของโครงการจะแจ้งงบประมาณและความต้องการแก่ผู้ออกแบบระบบดับเพลิง หลังจากนั้นผู้รับเหมาจะเป็นผู้ดำเนินการจัดหาผลิตภัณฑ์ตามที่กำหนดเพื่อนำไปติดตั้ง
2. ลูกค้ากลุ่มเจ้าของโครงการหรือผู้ใช้งานโดยตรง (Owner หรือ End User) ลูกค้ากลุ่มนี้จะป็นเจ้าของกิจการ หรือเจ้าของอาคารประเภทต่าง ๆ รวมไปถึงโรงงานอุตสาหกรรมและผู้ใช้งานทั่วไปโดยตรง โดยเจ้าของโครงการหรือผู้ใช้งานจะพิจารณาตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าจากความต้องการ, คุณภาพ และงบประมาณ ซึ่งจะมีการนำเสนอและให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์แก่ลูกค้าโดยใช้ทีมงานขาย ซึ่งประกอบด้วยทีมวิศวกร และพนักงานขายอุปกรณ์และระบบดับเพลิง
3. ลูกค้ากลุ่มร้านค้าหรือตัวแทนจำหน่ายสินค้าที่เกี่ยวข้องกับงานระบบดับเพลิง ลูกค้ากลุ่มนี้จะป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าที่เกี่ยวข้องกับงานระบบดับเพลิงทั่วประเทศ โดยร้านค้าหรือตัวแทนจำหน่ายจะสั่งซื้ออุปกรณ์และระบบดับเพลิงไปจำหน่ายต่อให้กับผู้รับเหมาราย

ย่อยหรือลูกค้าทั่วไป ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้รับเหมารายย่อยหรือลูกค้าทั่วไปที่อยู่บริเวณใกล้เคียง



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนตามเกณฑ์มาตรฐานการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 192 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2562)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 192 คน ซึ่งการหากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้จะทราบขนาดจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงจะเก็บข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนไม่มาก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลและทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งชุดคำถามบางส่วนได้มาจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกัน โดยการนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งยังมีการจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในผลตอบแทน และความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ โดยจะใช้มาตรวัด 5 ระดับ ตามแบบการวัดของ Likert Scale ซึ่งจะมีเกณฑ์การกำหนดค่าในแต่ละระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 5

เห็นด้วย คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 4

ไม่แน่ใจ คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 3

ไม่เห็นด้วย คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 1

เมื่อทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะใช้ระดับคะแนนจากเกณฑ์ที่กำหนดมาทำการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณจะพบว่า ความกว้างของอันตรภาคชั้นจะมีค่าเท่ากับ 0.80 ในแต่ละช่วง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน โดยจะใช้มาตรวัด 5 ระดับ ตามแบบการวัดของ Likert Scale ซึ่งจะมีเกณฑ์การกำหนดค่าในแต่ละระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 5

เห็นด้วย คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 4

ไม่แน่ใจ คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 3

ไม่เห็นด้วย คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นคะแนนเท่ากับ 1

เมื่อทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะใช้ระดับคะแนนจากเกณฑ์ที่กำหนดมา ทำการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณจะพบว่า ความกว้างของอันตรภาคชั้นจะมีค่าเท่ากับ 0.80 ในแต่ละช่วง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยจะเป็นแบบสอบถามแบบข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในให้เกิดประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ของงานวิจัย

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน โดยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรค เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 192 คน
2. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์และส่งให้กลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน
3. ตรวจสอบข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 192 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากเก็บข้อมูลแล้วจะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS โดยจะแบ่งข้อมูลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 4.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
- 4.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ในกลุ่มตัวอย่าง

F แทน ค่าสถิติ F-distribution

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 192 คน โดยใช้ความถี่ ร้อยละ มีผลการวิเคราะห์จำแนกตามหัวข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	118	61.5
หญิง	74	38.5
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

ตารางที่ 4.2 จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	62	32.3
31 - 40 ปี	97	50.5
41 - 50 ปี	31	16.1
50 ปีขึ้นไป	2	1.0
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ ช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 4.3 จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	135	70.3
สมรส	55	28.6
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	2	1
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และสถานภาพหย่า / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 4.4 จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	6.8
ปริญญาตรี	177	92.2
ปริญญาโท	2	1
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 รองลงมามีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 4.5 จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	34	17.7
2 – 5 ปี	75	39.1
6 – 10 ปี	56	29.2
มากกว่า 10 ปี	27	14.1
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และ ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ตารางที่ 4.6 จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายปฏิบัติการ	2	1.0
แผนกขายอุปกรณ์ดับเพลิง	28	14.6
แผนกขายระบบดับเพลิง	24	12.5
แผนกการตลาด	2	1.0
แผนกควบคุมโครงการ	30	15.6
แผนกบริการ	30	15.6
แผนกออกแบบ	14	7.3
แผนกจัดซื้อ	8	4.2
แผนกคลังสินค้าและขนส่ง	21	10.9
แผนกบุคคลและธุรการ	4	2.1

ตารางที่ 4.6 จำนวนพนักงานและร้อยละของพนักงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)

แผนกบัญชี	12	6.3
แผนกการเงิน	14	7.3
แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	1.6
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดแผนกควบคุมโครงการและแผนกบริการ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน จำนวนแผนก ละ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 รองลงมาสังกัดแผนกขายอุปกรณ์ดับเพลิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อย ละ 14.6 สังกัดแผนกขายระบบดับเพลิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 สังกัดแผนกคลังสินค้า และขนส่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สังกัดแผนกออกแบบและสังกัดแผนกการเงิน มี จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน จำนวนแผนกละ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 สังกัดแผนกบัญชี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 สังกัดแผนกจัดซื้อ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 สังกัดแผนก บุคคลและธุรการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 สังกัดแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และ สังกัดฝ่ายปฏิบัติการและสังกัดแผนกการตลาด มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม เท่ากัน จำนวนแผนกละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ใน เรื่องของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยให้	3.92	0.795	ความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ต่อ)

พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนา อย่างสม่ำเสมอ			
การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของ ท่าน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	4.08	0.630	ความคิดเห็นในระดับมาก
การประเมินความสามารถในการทำงาน ของพนักงาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความ ถูกต้องและยุติธรรม	3.78	0.697	ความคิดเห็นในระดับมาก
องค์กรมีการผลักดันและส่งเสริมให้ พนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนา ความสามารถในการทำงาน เพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.77	0.779	ความคิดเห็นในระดับมาก
ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารงานของ องค์กร เป็นรูปแบบที่สามารถทำให้ พนักงานเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้	3.77	0.779	ความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	3.86	0.736	ความคิดเห็นในระดับมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรดเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D = 0.736) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของท่าน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.630) รองลงมา คือ

องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.92$, S.D = 0.795) และ การประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.78$, S.D = 0.697)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานได้	4.48	0.560	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานจะเต็มใจให้การช่วยเหลือและสนับสนุนท่านในการทำงานอยู่เสมอ	4.08	0.541	ความคิดเห็นในระดับมาก
มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานระหว่างตัวท่านและเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.566	ความคิดเห็นในระดับมาก
ท่านได้รับการยอมรับในศักยภาพและความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในองค์กร	3.90	0.511	ความคิดเห็นในระดับมาก
ท่านมีความเต็มใจ ที่จะปรึกษาปัญหาต่างๆในการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.492	ความคิดเห็นในระดับมาก
เพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือในแผนกของท่าน ส่งผลต่อการทำงานของท่านในระยะยาว	4.03	0.737	ความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย	4.11	0.568	ความคิดเห็นในระดับมาก
-----------	------	-------	-----------------------

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ของบุคลากรในบริษัท ไพร์เทรค เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.568) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.560) รองลงมา คือ ท่านมีความเต็มใจ ที่จะปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D = 0.492) และ เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานจะเต็มใจให้การช่วยเหลือและสนับสนุนท่านในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.541)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของความพึงพอใจในผลตอบแทน

ความพึงพอใจในผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
รายได้หรือผลตอบแทนที่ท่านได้รับ มี	3.89	0.625	ความคิดเห็นในระดับมาก
ความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ			
ท่านมีความพึงพอใจกับรายได้หรือผลตอบแทนของท่าน เมื่อเทียบกับบุคลากรอื่น ๆ ในสายงานเดียวกัน	3.56	0.804	ความคิดเห็นในระดับมาก
การประเมินเพื่อปรับรายได้หรือผลตอบแทนในแต่ละปีมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการที่ท่านคาดหวังไว้	3.77	0.678	ความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของความพึงพอใจในผลตอบแทน (ต่อ)

ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กร	3.93	0.592	ความคิดเห็นในระดับมาก
การพิจารณาผลตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพงานที่ท่านทำ	3.68	0.793	ความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	3.76	0.698	ความคิดเห็นในระดับมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของความพึงพอใจในผลตอบแทน ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรค เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D = 0.698) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กร

($\bar{X} = 3.93$, S.D = 0.592) รองลงมา คือ รายได้หรือผลตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.89$, S.D = 0.625) และ การประเมินเพื่อปรับรายได้หรือผลตอบแทนในแต่ละปีมีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการที่ท่านคาดหวังไว้ ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.678)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องของความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ

ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.46	0.638	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องของความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ (ต่อ)

งานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือ รับผิดชอบ มีแนวทางและขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา	4.08	0.622	ความคิดเห็นในระดับมาก
งานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือ รับผิดชอบในแต่ละวัน ตรงตามที่ท่าน คาดหวังไว้	3.93	0.481	ความคิดเห็นในระดับมาก
ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบในแต่ละวัน ไม่ยากเกิน ความสามารถของท่าน	4.13	0.500	ความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.15	0.560	ความคิดเห็นในระดับมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องของความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D = 0.560) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.638) รองลงมา คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบในแต่ละวัน ไม่ยากเกินความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.500) และ งานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีแนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.622)

4.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในเรื่องของการปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
ท่านยินดีที่จะบอกผู้อื่นด้วยความภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	4.15	0.531	ความคิดเห็นในระดับมาก
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้	4.06	0.524	ความคิดเห็นในระดับมาก
ท่านไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน แม้ว่าท่านจะได้รับโอกาสและข้อเสนอจากองค์กรอื่นก็ตาม	3.61	0.818	ความคิดเห็นในระดับมาก
เมื่อท่านมีอายุงานมากขึ้น ท่านมีความรู้สึกผูกพันและรักในองค์กรแห่งนี้มากขึ้น	4.13	0.651	ความคิดเห็นในระดับมาก
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่องค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.59	0.905	ความคิดเห็นในระดับมาก
ท่านคิดว่าการทำงานให้องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และอยากจะทำหน้าที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	3.80	0.665	ความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	3.89	0.682	ความคิดเห็นในระดับมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในเรื่องของการปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ของบุคลากร

ในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D = 0.682) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ ท่านยินดีที่จะบอกผู้อื่นด้วยความภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D = 0.531) รองลงมา คือ เมื่อท่านมีอายุงานมากขึ้น ท่านมีความรู้สึกผูกพันและรักในองค์กรแห่งนี้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.651) และ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.524)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในเรื่องของความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน

ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานให้ทันเวลาตามที่องค์กรได้กำหนดไว้	4.34	0.676	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ท่านพอใจกับช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันตามที่องค์กรได้กำหนดไว้	4.13	0.527	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ท่านจะไม่ขาดงานหรือลางานถ้าไม่มีความจำเป็นจริง ๆ	4.60	0.512	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ท่านมีแรงผลักดันอย่างแรงกล้าในการมาทำงานทุก ๆ วันให้กับองค์กรแห่งนี้	4.06	0.562	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.28	0.569	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในเรื่องของความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D = 0.569) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ ท่านจะไม่ขาดงานหรือลางานถ้าไม่มีความจำเป็นจริง ๆ ($\bar{X} = 4.60$, S.D = 0.512) รองลงมา คือ ท่าน

มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานให้ทันเวลาตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.676) และ ท่านพอใจกับช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.527)

4.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน	เพศ	N	Mean	S.D	F	Sig.
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	ชาย	118	3.83	0.530	2.444	0.120
	หญิง	74	3.98	0.484		
ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน	ชาย	118	4.28	0.419	0.126	0.723
	หญิง	74	4.28	0.424		
ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม	ชาย	118	4.01	0.340	0.103	0.748
	หญิง	74	4.10	0.426		

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.748 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.120 และ 0.723 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน	F	Sig.
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	2.507	0.060
ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน	3.344	0.020*
ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม	2.280	0.081

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.081 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.060 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

หลัก นั้นหมายความว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั้นหมายความว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวันแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ห้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน	F	Sig.
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	6.431	0.002*
ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน	1.739	0.178
ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม	4.626	0.011*

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ห้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั้นหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั้นหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.178 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน	F	Sig.
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	1.637	0.197
ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน	3.995	0.020*
ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม	2.094	0.126

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.126 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.197 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวันแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน	F	Sig.
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	2.462	0.064
ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน	2.482	0.062
ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม	2.103	0.101

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.101 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.064 และ 0.062 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดที่ที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน	F	Sig.
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	1.393	0.172
ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน	2.232	0.012*
ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม	1.616	0.091

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.091 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.172 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้คือ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวันแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ความแปรปรวนที่ จะอยู่ในองค์กร	ความพร้อมในการ มาทำงานแต่ละวัน	ความจงรักภักดีต่อ องค์กรในภาพรวม
ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.633*	1.719*	3.871*
ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อน ร่วมงาน	0.633 (0.528)	0.993 (0.322)	1.052 (0.294)
ปัจจัยด้านความพึงพอใจใน ผลตอบแทน	5.660*	0.692 (0.490)	4.949*
ปัจจัยด้านความพึงพอใจใน ลักษณะงานที่ทำ	2.076*	5.688*	4.775*

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ มีค่า Sig. ที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลักนั้นหมายความว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละตัวพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ที่ไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน โดยค่า Sig. ที่ได้คือ 0.490 ซึ่งจะมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. ที่ได้คือ 0.294 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) มีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อรักษาบุคลากรของบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลและทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งชุดคำถามบางส่วนได้มาจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกัน โดยการนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งยังมีการจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในผลตอบแทน และความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน โดยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรค เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 192 คน
2. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์และส่งให้กลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน
3. ตรวจสอบข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไฟร์เทรค เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรค เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยทำได้การสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.5 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 และช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 28.6 และสถานภาพหย่า / หม้าย / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.2 ในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 และช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.7 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดแผนกควบคุมโครงการและแผนกบริการ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.6 รองลงมาสังกัดแผนกขายอุปกรณ์ดับเพลิง คิดเป็นร้อยละ 14.6 และสังกัดแผนกขายระบบดับเพลิง คิดเป็นร้อยละ 12.5

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.15 รองลงมาคือปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76

5.1.2.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 เมื่อพิจารณาถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน

เมื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด กับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่ามีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว ที่จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งปัจจัยที่ใช้ทดสอบคือปัจจัยด้านลักษณะงาน แบ่งเป็นด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จะไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จะมีเพียงปัจจัยด้านสถานภาพเพียงปัจจัยเดียว ที่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

การที่ปัจจัยด้านสถานภาพ ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นความแตกต่างด้านความคิดว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จะต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด เพราะต้องมีส่วนในการรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว อีกทั้งการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ หรือการทำงานไม่เป็นหลักแหล่ง อาจส่งผลกระทบต่อในระยะยาวกับครอบครัวได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความเดือดร้อนที่ตามมา เช่น ปัญหาหนี้สิน และปัญหาอาชญากรรม

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละตัวพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ที่ไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในทุก ๆ วัน และคิดว่ารายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จะไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมุ่งทำงานและให้ความสำคัญกับงานในส่วนตัวตนเอง รับผิดชอบ มากกว่าการให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน

5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไปจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าการที่บุคลากรปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ไม่ได้ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานมาอย่างยาวนานทำให้เกิดความเคยชิน และคิดว่าการทำงานเป็นกิจวัตรในแต่ละวันที่ทำแล้วก็ผ่านไป ซึ่งในจุดนี้ทางผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานมากขึ้น เพราะบุคลากรเหล่านี้ทำประโยชน์ให้องค์กรมาอย่างมากมาย อาจเป็นการให้รางวัลตอบแทนพิเศษเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมบุคลากรให้มีการอบรมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ต่อยอดให้เกิดความทะเยอทะยานใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรไม่ได้สนใจความสัมพันธ์กับคนในองค์กรมากนัก โดยจะมุ่งเน้นแค่ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ดีที่สุด แต่การที่บุคลากรไม่มีปฏิสัมพันธ์กันก็อาจจะส่งผลต่อการทำงานได้ องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น เช่น กีฬา, ท่องเที่ยว หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในทุก ๆ แผนกได้มีโอกาสใช้เวลาร่วมกัน หรือพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

3. จากผลการวิจัยในภาพรวม บุคลากรในองค์กรมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขดีในการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้ องค์กรก็ควรที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่งได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน อาจเป็นการมอบหมายงานที่ยากขึ้นและท้าทายความสามารถมากขึ้น ซึ่งหากทำสำเร็จตามเป้าก็จะได้รับรางวัลตอบแทนผลงาน

4. ควรมีการสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่เสมอในด้านของการทำงาน หรือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรมากขึ้น

5. องค์กรควรมีการจัดงานปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และมีความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

6. องค์กรควรมีการแจ้งให้บุคลากรรับทราบถึงนโยบายการทำงาน หรือแผนธุรกิจในแต่ละปีว่าจะดำเนินไปในทิศทางใดบ้าง เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น รวมไปถึงผลประกอบการในแต่ละไตรมาส เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจขององค์กรและอยากทำงานในองค์กรต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมทั้งองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรเป็นรายแผนก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรม หรือปัจจัยด้านความรู้สึก เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 1 Steers, R.M. ;& L.W. Porter. (1983). Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 2 ธัญธิกา แก้วแสง, ประสพชัย พสุนนท์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). Veridian E-Journal ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2559.
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 3 รัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 4 ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 5 ธัญธิกา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 6 วิชา จันทร์ห่อ. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกลเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 7 ชนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 8 วรารักษ์ ธีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 9 พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกสารอ้างอิงชิ้นที่ 10 ภัททิยา รัตนมังคละ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของผู้บริโภค ต่อเว็บไซต์ประมูลสินค้าออนไลน์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำโดยนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยแบบสอบถามฉบับนี้จะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ตรงกับตัวท่านเองมากที่สุด โดยข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายณัฐพงษ์ เศษธรรมธร

นักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 20 – 30 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- โสด
 สมรส
 หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

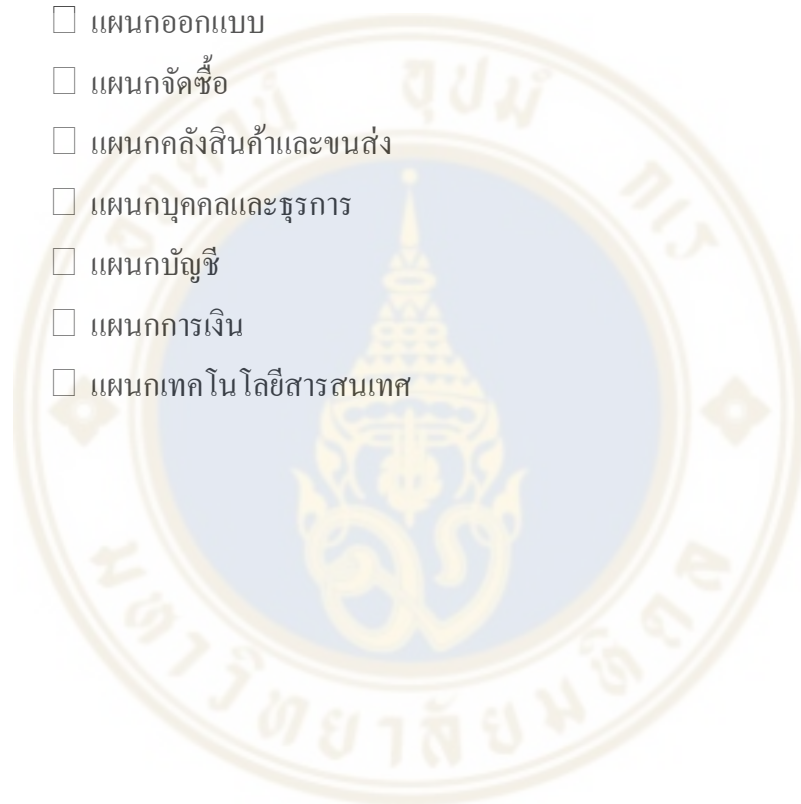
- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 2 ปี
 2 – 5 ปี
 6 – 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

6. หน่วยงานที่สังกัด

- ฝ่ายปฏิบัติการ
- แผนกขายอุปกรณ์ดับเพลิง
- แผนกขายระบบดับเพลิง
- แผนกการตลาด
- แผนกควบคุมโครงการ
- แผนกบริการ
- แผนกออกแบบ
- แผนกจัดซื้อ
- แผนกคลังสินค้าและขนส่ง
- แผนกบุคคลและธุรการ
- แผนกบัญชี
- แผนกการเงิน
- แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ



ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
2.1 ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1) องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ					
2) การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของท่าน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
3) การประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องและยุติธรรม					
4) องค์กรมีการผลักดันและส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5) ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารงานขององค์กร เป็นรูปแบบที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพได้					
2.2 ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน					
1) ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานได้					
2) เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานจะเต็มใจให้การช่วยเหลือและสนับสนุนท่านในการทำงานอยู่เสมอ					
3) มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานระหว่างตัวท่านและเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
4) ท่านได้รับการยอมรับในศักยภาพและความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในองค์กร					
5) ท่านมีความเต็มใจ ที่จะปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
6) เพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือในแผนกของท่าน ส่งผลต่อการทำงานของท่านในระยะยาว					
2.3 ความพึงพอใจในผลตอบแทน					
1) รายได้หรือผลตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2) ท่านมีความพึงพอใจกับรายได้หรือผลตอบแทนของท่าน เมื่อเทียบกับบุคลากรอื่นๆในสายงานเดียวกัน					
3) การประเมินเพื่อปรับรายได้หรือผลตอบแทนในแต่ละปีมีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการที่ท่านคาดหวังไว้					
4) ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กร					
5) การพิจารณาผลตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ที่ท่านได้รับ มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพงานที่ท่านทำ					
2.4 ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ					
1) ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
2) งานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีแนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3) งานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบในแต่ละวัน ตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้					
4) ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบในแต่ละวัน ไม่ยากเกินความสามารถของท่าน					

ส่วนที่ 3 ผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.1 ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร					
1) ท่านยินดีที่จะบอกผู้อื่นด้วยความภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
2) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้					
3) ท่านไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน แม้ว่าท่านจะได้รับโอกาสและข้อเสนอจากองค์กรอื่นก็ตาม					
4) เมื่อท่านมีอายุงานมากขึ้น ท่านมีความรู้สึกผูกพันและรักในองค์กรแห่งนี้มากขึ้น					
5) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่องค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ					

ผลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
6) ท่านคิดว่าการทำงานให้องค์กรแห่งนี้ จะทำให้ท่านมี ความสุขในการทำงาน และอยากจะทำงานที่องค์กรแห่ง นี้ตลอดไป					
3.2 ความพร้อมในการมาทำงานแต่ละวัน					
1) ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานให้ทันเวลา ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้					
2) ท่านพอใจกับช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันตามที่ องค์กรได้กำหนดไว้					
3) ท่านจะไม่ขาดงานหรือลางานถ้าไม่มีความจำเป็น จริงๆ					
4) ท่านมีแรงผลักดันอย่างแรงกล้าในการมาทำงานทุก ๆ วันให้กับองค์กรแห่งนี้					