

## ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

### FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL LOYALTY OF CONSTRUCTION MATERIAL OF LADKRABUNG BANGKOK EMPLOYEES

ชินณเดช ศิโรเวธนูกุล Chinnadeth Sirovetnukul

นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Student, MBA for Excellent Program, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University

รศ.ดร. ทองฟู ศิริวงศ์ รศ.ดร. สมพล ท่งหว่า อาจารย์ที่ปรึกษา

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทำการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ตลอดจนพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มและแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพิสูจน์สมมติฐานใช้ T test และ One way anova ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมการความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัยพบว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ต่างกัน สำหรับปัจจัยอายุและสถานภาพที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแสดงออกมาในรูปสมการเส้นตรงอย่างง่าย

**คำสำคัญ :** ความจงรักภักดี/ พนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง/ ลาดกระบัง

## **Abstract**

The objective of this research were 1) to studying in the level of organizational loyalty of construction material of Ladkrabung Bangkok employees, 2) to study in the personal factors, 3) to study in relation between personal factors with organizational loyalty of construction material of Ladkrabung Bangkok employees, 4) to studying in the level of working environment of construction material of Ladkrabung Bangkok employees and 5) to study in the relation of work environment and organizational loyalty of construction material of Ladkrabung Bangkok employees. The sample of organizational loyalty of construction material of Ladkrabung Bangkok employee was 100. The sample was selected by accidental sampling. The instruments used in this study were questionnaires. The statistics method used were frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis test used t-test, one-way ANOVA at 0.05 of statistical significance, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Simple Linear Regression.

The result of this research were as follow that the level of organizational loyalty of construction material of Ladkrabung Bangkok employees have a high level of loyalty with an average was 3.60. The level of working environment of construction material of Ladkrabung Bangkok employees have a high level of loyalty with an average was 3.52. The result of hypothesis testing was that no significant difference in organizational loyalty by gender and education while age and marital status of construction material of Ladkrabung Bangkok employees has significance in organizational loyalty. The research was found that working environment has affected loyalty to the organization at 0.05 of statistical significance and shown in simple linear regression finally.

**Keywords:** Loyalty, Construction material employee, Ladkrabung

## **บทนำ**

ในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา ในภาวะเศรษฐกิจชะลอและถดถอย อุตสาหกรรมก่อสร้างมีบทบาทสำคัญด้านหนึ่งที่จะช่วยพยุงเศรษฐกิจประเทศไทยให้ยังมีทิศทางเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มก่อสร้างงานรัฐบาล มีโครงการขนาดใหญ่เกิดขึ้นมากมาย เช่น รถไฟฟ้าความเร็วสูงกรุงเทพ-นครราชสีมา รถไฟความเร็วสูงที่จะเชื่อมท่าอากาศยานกรุงเทพและภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งสามแห่งเข้าถึงกัน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานใน Eastern

Economic Corridor (EEC) หรือ โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก รัฐบาลมีแผนนโยบายกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อเป็นพื้นที่ส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเพื่อสร้างผลผลิตระดับประเทศ เพื่อพัฒนาไปสู่ตลาดโลก เขตเศรษฐกิจดังกล่าวจะเกิดการลงทุน สร้างโรงงานอุตสาหกรรมตามนิคมทำให้เกิดการสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้คนที่มาทำงานในนิคม นอกจากเกิดการจ้างงานต่างๆมากมาย อีกทั้งยังมีกรณีเกิดภัยพิบัติต่างๆเช่น อุทกภัย วาตภัย มีความเสียหาย ล้วนต้องการงบประมาณสำหรับสิ่งปลูกสร้างใหม่ และสิ่งปลูกสร้างซ่อมแซมทั้งสิ้น ทั้งในส่วนของราชการและเอกชน งานก่อสร้างในภาครัฐบาลและเอกชนมากมายได้รับอานิสงค์จากการขยายเมืองควบคู่ไปกับการเติบโตของโครงสร้างพื้นฐานรัฐ เช่นการสร้างรถไฟความเร็วสูงจะทำให้เกิดแนวที่อยู่อาศัยและสิ่งปลูกสร้างใหม่ๆเพื่อการดำเนินชีวิต ดำเนินธุรกิจ เกิดกลุ่มที่อยู่อาศัยในพื้นที่จังหวัดต่างๆ

เมื่อมีการก่อสร้าง จะเกิดการเรียกใช้วัสดุก่อสร้างควบคู่กันไป ปัจจุบันร้านวัสดุก่อสร้างเกิดมากขึ้นเพื่อรองรับการเรียกใช้สินค้าและร้านค้ามีบทบาทสำคัญช่วยให้งานก่อสร้างประหยัดพื้นที่ในการกองเก็บและลดเวลาการขนส่งสินค้ามาใช้ในการก่อสร้าง เพราะร้านค้าสามารถช่วยเป็นพื้นที่เก็บสต็อกสินค้า ลดระยะทาง ประหยัดเวลาไม่จำเป็นต้องเดินทางมารับสินค้าถึงโรงงานทุกครั้งที่จะเรียกใช้สินค้าหรือการขนส่งก็สามารถจะจัดพ่วงรวมกับลูกค้ารายอื่นๆ เพื่อให้เกิดการขนส่งสินค้าเต็มเที่ยว ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการขนส่งได้บางส่วน

ผู้ทำการวิจัยมีความต้องการศึกษาร้านค้าวัสดุก่อสร้างในเขตพื้นที่ลาดกระบัง ซึ่งเป็นพื้นที่กรุงเทพมหานคร นอกที่จะเชื่อมต่ออาณาเขตภาคตะวันออก(พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษที่สำคัญ) เป็นพื้นที่ใกล้สนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิ เป็นเขตเมืองที่กำลังจะเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องมีจำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้น มีจำนวนครัวเรือนอยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดการตั้งร้านวัสดุก่อสร้างขึ้นหลายแห่งในพื้นที่เขตลาดกระบังเพื่อตอบสนองงานก่อสร้างที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในเวลาปัจจุบันและอนาคตข้างหน้า ประเด็นปัญหาในร้านวัสดุก่อสร้างที่พบบ่อยขึ้นในช่วงปัจจุบัน คือการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานในร้านวัสดุก่อสร้างจึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยจะทำให้ผู้ประกอบการร้านวัสดุก่อสร้างทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรให้บุคลากรมีอายุงานและความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นและเกิดผลบวกต่อภาพรวม คุณภาพ การให้บริการของร้านอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
- 2.ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

### ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. **พื้นที่ศึกษา** ใช้ร้านค้าวัสดุก่อสร้างที่อยู่ในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

2. **ขอบเขตด้านตัวแปร** ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

3. **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาดำเนินการเดือนเมษายน 2563 ถึง กันยายน 2563

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีขององค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

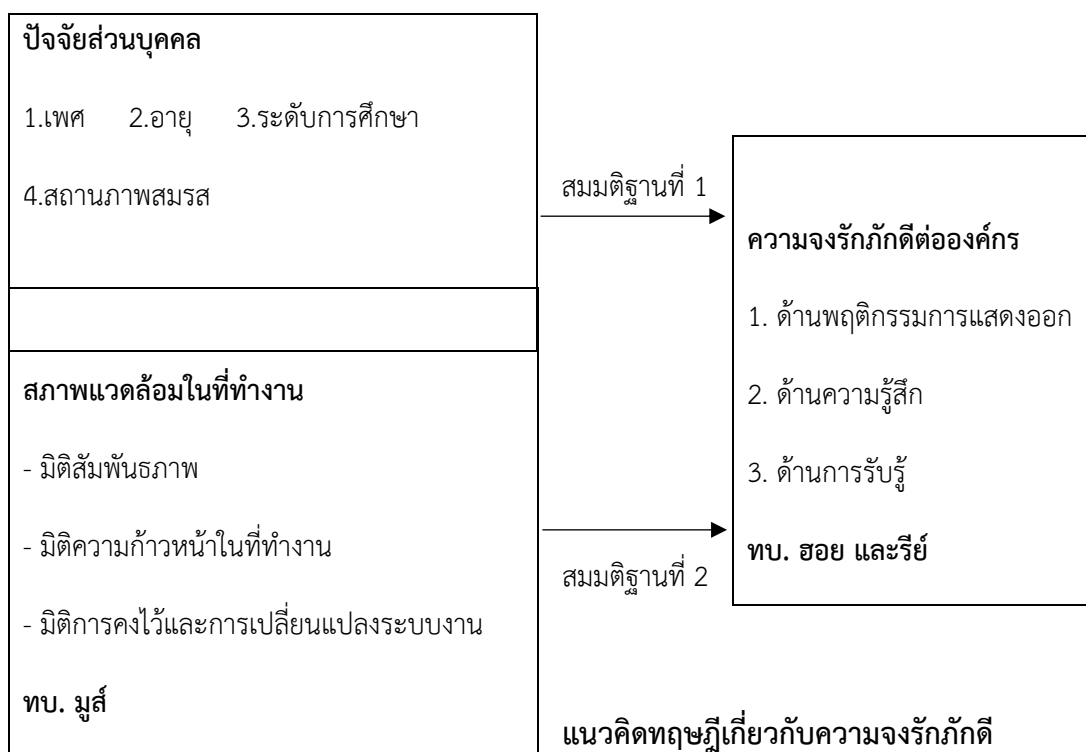
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

3. ผลจากงานวิจัยสามารถนำไปจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีของพนักงานในร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร เกิดการทำงานระยะยาวตลอดจนเกิดความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร เชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาต่อไป

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ(Independent Variables)

ตัวแปรตาม(Dependent Variable)



ฮอย และรีย์ (Hoy, W. K., & Rees, R., 1974, Winter.) สรุปแนวคิด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้ เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร บุคคลมีความภูมิใจ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีความทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร อย่างเต็มใจและเต็มที่ เมื่อคนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นเท่าไรแนวโน้มการลาออกหรือละทิ้งองค์กรก็จะน้อยลงเท่านั้น องค์ประกอบของความจงรักภักดีสามารถแยกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Aspect) หมายถึง ผลจากความรู้สึก ขั้นต้นของบุคคลจึงตอบสนองออกมาด้วยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้มีผลมาจากแนวคิด หรือทัศนคติ บุคคลที่มีทัศนคติบวกต่อสิ่งที่ตนกระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำตอนแรกจะไม่สอดคล้องต่อทัศนคติ(อาจดูลบ) แต่เมื่อทำไปแล้วบุคคลนั้นจะปรับทัศนคติให้ดีขึ้นตามลำดับ เพื่อลดความเครียดจนเป็นการแสดงออกเชิงบวก จนเป็นการแสดงออกถึงความไม่อยากจะออกไปจากองค์กร ตั้งใจจะดำรงอยู่กับองค์กรถาวร มีความต้องการที่จะเคลื่อนย้ายตามองค์กรเช่น การเปลี่ยนที่ตั้งของที่ทำงาน การย้ายไปร่วมงาน หรือไปร่วมพัฒนาตามสาขาที่เปิดใหม่

2) การแสดงออกทางความรู้สึก (Affective aspect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมิน ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรู้สึกรักที่ทำงานกับองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น การมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา

### แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1986) (อ้างถึงใน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558, หน้า12-14) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ตั้งแต่ ปีค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติได้แก่

- 1) มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension)
- 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension)
- 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้การมีความเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของพนักงานที่มีต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากร สนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน

2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงาน และความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน

3) มิติการรักษาไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของหน่วยงาน ระบบงานในองค์กรมีความชัดเจน มีระบบการควบคุม มิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Moos (1986) มีความเหมาะสมพนักงานในร้านวัสดุก่อสร้าง

### ระเบียบการวิธีการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาเก็บข้อมูลร้านค้าวัสดุก่อสร้างจำนวน 25 ร้านค้า และในแต่ละร้านมีค่าเฉลี่ยประชากร 5 คน เพียงพอต่อการประกอบกิจการ โดยมีตำแหน่งพนักงานชาย จัดซื้อ บัญชีการเงิน ขนส่ง คลัง รวมเป็นจำนวนประชากรทั้งหมด  $25 * 5 = 125$  คน โดยทำการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คำนวณจากสูตร Taro Yamane (1967) ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนจึงทำการเก็บแบบสอบถามจำนวน 100 ชุดและสุ่มตัวอย่างประชากรในพื้นที่ดังกล่าวแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ตามจำนวนที่ต้องการทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง

2. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่า t-test และ F-test เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับความจงรักภักดี เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 และสรุปสมมติฐานข้อ 1

4. ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร และสร้างสมการเชิงเส้นตรง เพื่อให้ได้ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 4 และสรุปสมมติฐานข้อ 2

**ผลการวิจัย** เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินค่า IOC ของทุกข้อคำถามมากกว่า 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อของผู้ทำวิจัยได้สร้างขึ้นมีความถูกต้องของเนื้อหา และนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ในงานวิจัยได้ค่า 0.941 มีค่าใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก แล้วนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 คน โดยคิดเป็น 100% ทำให้ได้ข้อมูลเพียงพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร การส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 31 - 45 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาม.6 / ปวส. / อนุปริญญา

การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางโดย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) รวมถึงค่าระดับและอันดับของความจงรักภักดีของกลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ความจงรักภักดีของพนักงาน	$n = 100$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.81	0.56	มาก	1
2. ด้านความรู้สึก	3.64	0.60	มาก	2
3. ด้านการรับรู้	3.36	0.57	ปานกลาง	3
รวม	3.60	0.47	มาก	-

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มิติความก้าวหน้าในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น มิติด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) รวมถึงค่าระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	$n = 100$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	3.58	0.59	มาก	2
2. มิติสัมพันธภาพ	3.21	0.52	ปานกลาง	3
3. มิติความก้าวหน้าในที่ทำงาน	3.77	0.52	มาก	1
รวม	3.52	0.41	มาก	-



ตารางที่ 3 สรุปผลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ความจงรักภักดี	ปัจจัยส่วนบุคคล			
	เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพ
1.ด้านพฤติกรรมการแสดงออก	×	×	×	×
2.ด้านความรู้สึกรวม	×	✓	×	✓
3.ด้านการรับรู้รวม	×	×	×	×
4.ผลรวมความจงรักภักดี	×	×	×	✓

หมายเหตุ ✓ ต่างต่าง × ไม่แตกต่าง

จากตาราง 3 สรุปผลพบว่า เพศ การศึกษา ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน ทุกด้านและผลรวมทั้งสามด้าน

สำหรับ อายุพนักงาน สถานภาพจะมีความแตกต่างในด้านความรู้สึกรวม และสถานภาพยังส่งผลให้เกิดความแตกต่างในด้านผลรวมความจงรักภักดีด้วย โดยทั่วไปเป็นเรื่องปกติที่สถานภาพสมรสจะมีความรู้สึกรวมหรือผลรวมความจงรักภักดีมากกว่าสถานภาพโสดเพราะมีภาระและความรับผิดชอบมากกว่า มีความรู้สึกต้องดูแลและวางแผนอนาคตมากกว่าเนื่องจากมีบุคคลมากกว่าหนึ่งคนรับผิดชอบไม่ได้คำนึงถึงแต่ตัวเอง การพยายามรักษางานและการวางแผนระยะยาวในการทำงานจะมีมากกว่า

ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสามมิติและผลรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทั้งสามด้านและมีความสัมพันธ์กับผลรวมความจงรักภักดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีรวมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และพบว่าตัวแปรนี้มีสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (*beta*) เท่ากับ 0.567 เมื่อตัวแปรนี้มีค่าสูงขึ้นจะเป็นตัวแปรส่งผลให้ความจงรักภักดีสูงขึ้นตาม

สามารถสรุปสมการเชิงเส้นตรงได้ดังนี้ : ความจงรักภักดีรวม = 0.660สภาพแวดล้อมรวมในการทำงาน + 1.285  
 (  $R^2 = 0.321$  โดย 67.9% เป็นตัวแปรปัจจัยอื่นที่จะทำให้ความแม่นยำในการทำนายผลรวมความจงรักภักดีเข้า  
 ใกล้ค่า 1.00 หรือแม่นยำมากที่สุด 100% ) จากสมการสรุปได้ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมรวมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1  
 หน่วย ความจงรักภักดีรวมจะเพิ่มขึ้น 0.660 หน่วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2.

## อภิปรายผล

### 1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง

กรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเป็นช่วงเวลาที่เกิดเหตุโรคระบาด Covid 19 ส่งผลให้พฤติกรรมพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงจากช่วงปีก่อนหน้าที่ผ่านมา เพราะในสถานการณ์ดังกล่าวการที่พนักงานยังคงมีงานประจำทำอยู่นั้นก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าช่วงเวลาปกติ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีความทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กรอย่างเต็มใจและเต็มที่มากกว่าอดีตที่ผ่านมา

ด้านพฤติกรรมแสดงออก (Behavioral Aspect) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกขั้นต้นของพนักงานตอบสนองออกมาด้วยแนวคิด หรือทัศนคติที่เป็นบวกกับองค์กรและสิ่งแวดล้อมรอบรอบตัว พนักงานรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนการอยากแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ด้านความรู้สึก (Affective aspect) อารมณ์ ความรู้สึกชอบของพนักงานจะแสดงออกในทางบวก รู้สึกรักและภูมิใจในการจะทำงานกับองค์กร มีความผูกพันต่อที่ทำงาน ให้คำมั่นกับตนเองว่าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมากขึ้น พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจอย่างมากโดยไม่ต้องบังคับหรือกำหนดบทลงโทษมากนัก สำหรับด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่พนักงานรับรู้และกระทำ พนักงานได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ว่าเป็นองค์กรยอมรับเป้าหมายเดียวกันในที่ทำงาน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา จันทร์หล้า (2559) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรี ฝ่ายช่างเทคนิค บริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด นิคมอุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรี และพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจเนื่องมาจากพนักงานของบริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัทโดยมีการปฏิบัติงานตามที่หัวหน้างานและผู้จัดการมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและรักษาผลประโยชน์ของบริษัท ประกอบกับพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในบริษัท ส่งผลให้ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นแนวทางเดียวกับ ฮอย และรีส์ (Hoy, W. K., & Rees, R., 1974, Winter.) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งสามด้าน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มิติความก้าวหน้าในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมิติ ด้านสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) การรับรู้การมีความเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วม และความรักใคร่ของพนักงานที่มีต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากร สนับสนุนซึ่งกันและกัน การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัคร มีความเสียสละในการทำงานถึงจะไม่ใช่งานของตนโดยตรง ยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกันในงานเมื่อมีโอกาส การรับรู้ ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการ และกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน มีการให้กำลังใจ ให้คำชม ตลอดจนให้รางวัลเมื่อทำงานได้ดียังต้องปรับปรุงให้มากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของถวัลย์จันทร์ บุตรขุนทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

## 2. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง

กรุงเทพมหานคร ของเพศชายและเพศหญิง ทั้งด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ตลอดจนความจงรักภักดีโดยรวมทั้งสามด้านไม่ต่างกัน สาเหตุอาจสืบเนื่องมาจาก ความเชื่อมั่น ไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในหัวหน้างาน มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร หัวหน้าดูแลพนักงานชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีความเหลื่อมล้ำในนโยบายต่างๆ มีความเสมอภาคและเป็นธรรม งานที่ได้แยกเหมาะสมกับเพศ อีกทั้งช่วงเวลาที่เกิดโรคระบาดพนักงานทุกคนจะช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ บนทัศนคติที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของถวัลย์จันทร์ บุตรขุนทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงว่าความสัมพันธ์ทั้งสามด้านและผลรวมด้านความจงรักภักดีเป็นเรื่องที่ทุกส่วนในองค์กรสามารถรับรู้ รู้สึกและแสดงออกได้เท่าเทียมกัน

## 3. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านพฤติกรรมรวม ด้านการรับรู้รวม และด้านผลรวมความจงรักภักดี แต่ในด้านความรู้สึกรวมของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความความจงรักภักดี

ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95%) มีจำนวน1คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 15-30ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกรวมน้อยกว่า กลุ่มอายุมากกว่า45ปีขึ้นไปอาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่45ปีขึ้นไป รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญกับองค์กร มีความพอใจ ภูมิใจกับการเป็นสมาชิกองค์กร พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันและให้คำมั่นว่าจะภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นหนึ่งในเดียวมีความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวมากกว่าพนักงานอายุ15-30ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของถลันนันท บุตระขุนทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

#### 4. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านพฤติกรรมรวม ด้านความรู้สึกรวม ด้านการรับรู้รวม และด้านผลรวมความจงรักภักดี อาจสืบเนื่องมาจากงานที่ทำแต่ละฝ่ายถูกกำหนดวุฒิการศึกษาค่อนข้างชัดเจนทำให้การวิเคราะห์พฤติกรรม ความรู้สึก ความรับรู้ของพนักงานในองค์กรไม่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีโดยรวม ประกอบกับเป็นช่วงเวลาที่เกิดเหตุโรคระบาด Covid 19 สถานการณ์ไม่ปกติ ทางทีมงานส่วนใหญ่จึงไม่คิดถึงการแบ่งแยกความไม่เท่าเทียม รวมถึงการแตกต่างทางการศึกษา ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกส่วน ต่างมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อรักษางานตามหน้าที่ของตนให้ดีและบรรลุเป้าหมายสั้น กลาง ยาว โดยไม่มีเวลาสนใจเรื่องของพนักงานคนอื่นมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร สดคมขำ (2562) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และการบริหารงานที่ส่งผลต่อ การธำรงรักษาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยปัจเจกบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทการจ้าง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีความแตกต่างกันไม่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 5. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านพฤติกรรมรวม และด้านการรับรู้รวม แต่ในด้านความรู้สึกรวมและด้านผลรวมความจงรักภักดี ของพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีพนักงานที่แตกต่างกัน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพต่างกันมีความความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน1คู่ ได้แก่ สถานภาพสมรส มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกรวมมากกว่า สถานภาพโสด และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร สำหรับผลรวมความจงรักภักดี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

สถานภาพต่างกันมีความความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 สถานภาพสมรส มีผลรวมความจงรักภักดีมากกว่า สถานภาพโสด และคู่ที่ 2 สถานภาพสมรส มีผลรวมความจงรักภักดีมากกว่า สถานภาพหย่าร้าง อาจสืบเนื่องมาจากคนที่มีสถานภาพสมรสมีความรับผิดชอบมากกว่าในครอบครัว มักจะมีความขยันและมีทัศนคติที่ดีกว่าคนโสดหรือหย่าร้างจึงมีความจงรักภักดีโดยรวมมากกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา จันทร์หล้า (2559) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกลบอล เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี ฝ่ายช่างเทคนิค บริษัทโตโยต้า โกลบอล เอเชีย จำกัด นครมอุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรี และพบว่าพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 6. สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานเชิงบวกพบว่าสภาพแวดล้อมรวมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 โดยสามารถสรุปผลการได้ดังนี้ :

$$\text{ความจงรักภักดีรวม} = 0.660 \text{ สภาพแวดล้อมรวมในการทำงาน} + 1.285$$

จากสมการสามารถสรุปได้ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมรวมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีรวมจะเพิ่มขึ้น 0.660 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของของถลันนันท บุตระขุนทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่พบว่าผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

##### จากผลการวิจัยพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง เขตลาดกระบัง

กรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางและ มีปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของร้านวัสดุก่อสร้างเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวม รายมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มิติความก้าวหน้าในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมิติด้านสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับปานกลางจึงมีการเสนอแนะเพื่อเพิ่มตลอดจนรักษาปัจจัยทั้งสองด้านให้พัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดไปดังนี้

1. จัด Morning talk ทุกเช้าเพื่อให้ทุกส่วนในองค์กรมีการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูล มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาเป็นไปได้ดีขึ้น กระตุ้นให้พนักงานยอมรับเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ได้รับการสนับสนุนในงานและกล้าแสดงออกจะช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีด้านการรับรู้ให้ดีขึ้นได้
2. จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีภายในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกตำแหน่ง ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร สอดแทรกแนวคิด ส่งผลให้พนักงานเป็นทีม ทำงานบนเป้าหมายเดียวกันช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีด้านการรับรู้ให้ดีขึ้นได้
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การปรับอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้น การปรับตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรแก่พนักงาน อาจจัดสวัสดิการ หรือเสริมช่องทางในเรื่องความสัมพันธ์ภายในกับค่าครองชีพให้พนักงาน เช่น การจัดข้าวมื้อเช้าและมื้อกลางวันฟรีสำหรับพนักงานในองค์กร ทุกคนทุกตำแหน่ง หรือจัดให้มีการสร้างขวัญสร้างกำลังใจ จัดรางวัล บอร์ดชมเชย ยกย่องให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี มีเบี่ยขยันกรณีไม่เคยหยุดงานในแต่ละเดือน จะช่วยผลักดันสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธ์ภาพให้ดีขึ้นต่อไป
4. หัวหน้าและ ผู้บริหารควรรับฟังแนวคิดที่ทำงานเสนอ และช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยผลักดันสภาพแวดล้อมในการทำงานมิติสัมพันธ์ภาพให้ดีขึ้นต่อไป ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น
5. จากปัจจัยด้านอายุที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่างกัน ทางองค์กรควรจัดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความจงรักภักดีเพิ่มในพนักงานช่วงอายุ 15 – 30 ปี และจัดจัดอบรมเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถพนักงานให้สูงขึ้น ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ที่มีในพนักงานช่วงอายุต่างกัน จัดให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานที่สามารถผ่านการสอบคัดเลือกให้ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการพัฒนาและพนักงานมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าจนเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นสืบไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความจงรักภักดีต่อร้านวัสดุก่อสร้าง เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิต ฯลฯ
2. ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานกับปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานในร้านวัสดุก่อสร้างเขตอื่นๆ (เช่น อ่อนนุช) ในจังหวัดกรุงเทพมหานครเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมและผลที่ได้จากการศึกษางานวิจัยนี้
3. ศึกษาหาความสัมพันธ์ และ/หรือ สร้างแบบจำลองพฤติกรรมปัจจัยที่ส่งผล (เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือภาวะผู้นำ) ต่อความจงรักภักดีพนักงานในร้านวัสดุก่อสร้าง ในกรุงเทพมหานคร

## เอกสารอ้างอิง / References

- จิรภัทร อเนกวิถิ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน  
โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท
- จุไรรัตน์ แซ่เตียวว1 กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ2 (2558) ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์  
ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ
- ถลันชนันท์ บุตรขุนทอง (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง  
ประเทศไทย
- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้าม  
ชาติญี่ปุ่น
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มี  
ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด  
จังหวัดมุกดาหาร
- วิภา จันทร์หล้า (2559).ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โโกเซ เอเชียจำกัด จังหวัดชลบุรี ฝ่าย  
ล่ามแผนกเทคนิคบริษัทโตโยต้า โโกเซ เอเชียจำกัดนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี งานนิพนธ์  
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิวาพร สดคมขำ (2562) อิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และการบริหารงานที่ส่งผลต่อ การ  
ธำรงรักษาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี
- สิรินดา ทวนสุวรรณ (2548) สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, หน้า 8-9
- สุกัญญา จันทรมณี (2557) แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974, Winter.), Subordinate Loyalty to Immediate Superiors:A Neglected  
Concept in the study of Educational Administration. *Sociology of Education*, vol.47, 268-286.
- Moos, R.H.(1974).The Social climate scale: A User's Guide.Palo Alto,CA:Consulting  
PsychologistsPress, 99-101