

บริษัทในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์นั้น การคงอยู่กับบริษัทของพนักงานเป็นปัญหาที่มีความท้าทายประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะทางเทคนิคอันพึงประสงค์สูง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในกรณีศึกษาอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร ในการศึกษากระทำโดยอาศัยการเก็บข้อมูลความเห็นของวิศวกรระดับ 1 และวิศวกรระดับ 2 ด้วยแบบสอบถามจำนวน 138 คนคิดเป็นร้อยละ 67 ของจำนวนวิศวกรทั้งหมด ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วนในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรประกอบด้วย รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร และนโยบายและการบริหารองค์กร โดยความภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรในระดับต่ำ จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุพบว่าความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 100.00 ($R^2=1$)

In a hard disk drive manufacturing firm, employee retention is one of challenging problems, especially employees with high desirable characteristics and high technical performance. This research is thus aimed at studying factors affecting employee loyalty towards an organization. A sample survey with a sample size of 138, accounted for 67 percent of total engineer population, was conducted. A comparison of difference of job satisfaction factors affecting the employee loyalty towards the organization was analyzed using variance analysis. The relationship between such factors and employee loyalty is thereafter examined using correlation coefficient and multiple regression models. The result of this study suggests that the difference of job satisfaction factors including income and welfare, job security, organization relationship, and policy and organizational management has significant impacts on the level of employee loyalty towards the studying organization at the 0.05 significant level. Policy and organization management as well as income and welfare are high correlation with the organizational loyalty while job security has low correlation to organizational loyalty. Using multiple regression, employee loyalty towards the organization has highly significant relation with the employee attitude and commitment with the multiple coefficient of determination $R^2=1$