

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL LOYALTY OF  
MEDA PHARMA (THAILAND) CO., LTD EMPLOYEES

อมรรัตน์ ไทยจู

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

AMONRAT THAIJU

E-mail : amonrat.thaiju@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง(Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค(Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.80 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และ สถิติการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่ง medical representative มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000บาท

และอายุงาน 1-3 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหาร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน อายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านการจัดการ และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ความจงรักภักดี , องค์กร , การบริหาร

### **ABSTRACT**

The objective of this study. 1) to study the personal factors such as sex, age, marital status, education level, job title, years of service and monthly income. Affecting their loyalty to the organization's employees Meda Pharma (Thailand Co., Ltd.). 2) to study factors in the management and administration of salary. Executive Management Administrative personnel Management and welfare of employees affect their loyalty to the organization's employees Meda Pharma (Thailand Co., Ltd.) is a research laboratory. The sample in the study was The Msa company Meda Pharma (Thailand) with a sample size of 113 people were tested using content validity. And confidence The coefficient Cronbach alpha of 0.80 as well. As a tool to collect statistical information used in the analysis were frequency, percentage, average, and standard deviation. Test hypothesis by experiment. Statistics ANOVA If the differences can lead to a comparison of the pair using LSD and Multiple Regression Analysis.

The study found that the majority were female. Aged between 26-30 years, single-class education with the medical representative. A monthly income 30001-40000 baht 1-3 years of age and opinions to the administration as a whole is moderate. Considering that it was found. Managing Employee Benefits The highest average The test results showed that theresolution of the company Meda Pharma (Thailand) that sex, age, marital status, education level, monthly income jobs. The age difference Affect their loyalty to the organization as well. The level of statistical significance at the 0.05 level factors also include management, administrative management. Management and staff welfare Affect their loyalty to the organization's employees Meda farm Msa (Thailand) at the level of statistical significance at the 0.01 level.

**Keywords :** loyalty , Organization , Administration

## บทนำ

บริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด) ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากที่สุดเนื่องจากมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเติบโตและก้าวหน้า องค์กรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการพัฒนาให้ความรู้แก่พนักงานให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การที่พนักงานทำงานภายใต้การบริหารเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กรจะทำให้เกิดความเต็มใจของบุคลากรที่จะทำงานให้กับองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีนับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบในการรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานขึ้น และเป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ในทางที่จะสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น จากข้อมูลฝ่ายบุคคล บริษัทเมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด) พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานในแต่ละปีมีจำนวนเพิ่มขึ้น เฉลี่ยปีละ 10 คน ผลจากอัตราการลาออกของพนักงานคือการขาดบุคลากรที่จะผลักดันพัฒนาองค์กรให้เกิดการเติบโตและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ถ้าหากในอนาคตมีอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรได้ ความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานของพนักงานลดลง

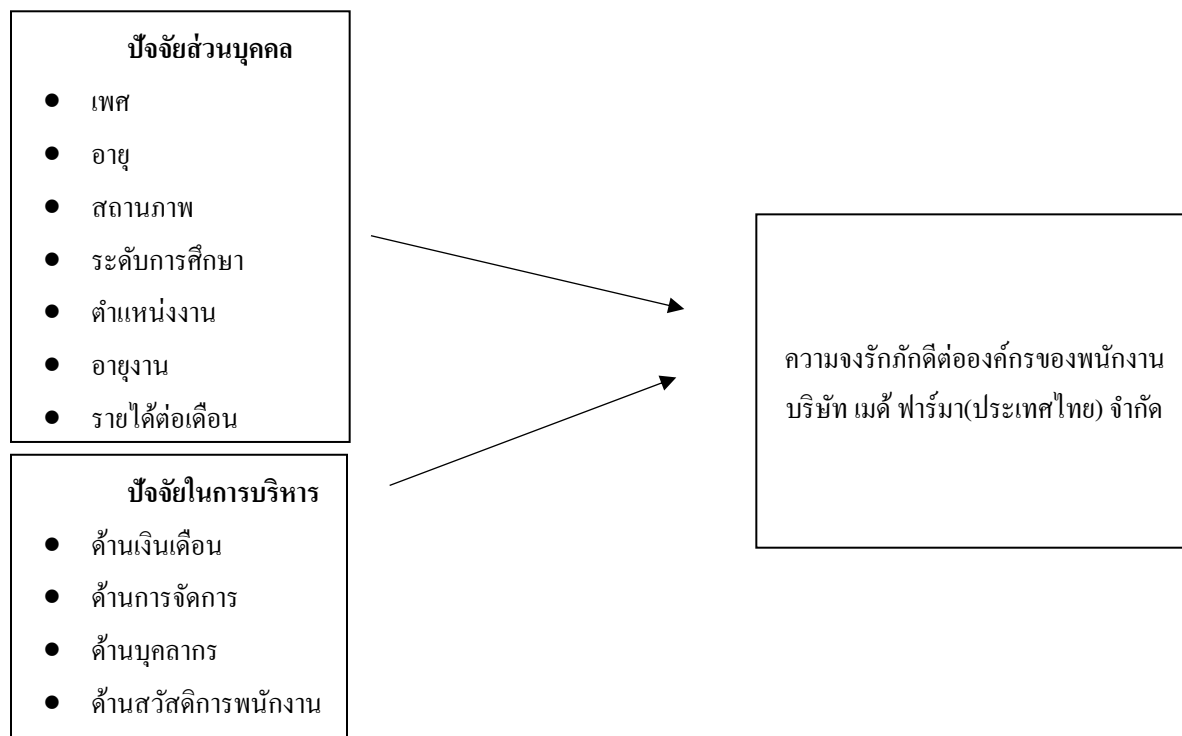
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด) ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด) เพื่อนำผลงานวิจัยนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นข้อเสนอแนะ หรือเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของพนักงาน อันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด)

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุงานปัจจุบัน ที่ต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการบริหาร ที่ประกอบด้วย การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร การบริหารด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)

## ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทย จำกัด) ดังต่อไปนี้

ขอบเขตประชากร ทำการศึกษาพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด) ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด) ทั้งเพศชาย และ เพศหญิง ช่วงอายุตั้งแต่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีจนถึงอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบถึงจำนวนพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด) มีจำนวนทั้งสิ้น 157 คนจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane มีระดับความเชื่อมั่น 95%มีค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 113 คน

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด)เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
  2. ทราบถึงปัจจัยในการบริหารที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด)ที่จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาระบบในการบริหารให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ
  3. เพื่อให้บริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทยจำกัด)สามารถบริหารงานในแต่ละด้านให้มีความเหมาะสมกับพนักงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้
  4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรอื่น สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กร กำหนดแนวทางสร้างความจงรักภักดีเพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่ได้ในระยะยาวและมีประสิทธิภาพ
- ### **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร**

Dennis G. McCarthy(1998) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความเชื่อมโยงด้านความผูกพันระหว่างบริษัทและพนักงาน ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจนแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กร และนำมาซึ่งความจงรักภักดี Robert A. Baron (1996) ได้ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร หรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหนต่อองค์กรที่ตนเอ็นสมาชิกอยู่ ซึ่งระดับความพึงพอใจในระดับสูงมีส่วนสัมพันธ์กับการอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน

### **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นลักษณะโดยทั่วไป ของบุคคลเช่น เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ที่มีผลต่อระดับของการรับรู้ ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ Will, Goldhabers , Yates (1980 อ้างใน สลักจิต ภูประกร, 2555 หน้า 13-14) ได้อธิบายความหมายของประชากรศาสตร์ว่าคนที่มิลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะทางด้านจิตวิทยา ที่ต่างกัน

## แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administrare” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรือ อำนาจการ (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้ หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแล สิ่งต่าง ๆ นอกจากนี้ Simon (1971) กล่าวว่า “การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำ จนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารมิใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว” Barnard (1972) กล่าวว่า “การบริหาร หมายถึง การทำงานของ คณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน”

## ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทเมด้า ฟาร์มา

เราเป็นหนึ่งในบริษัทชั้นนำของโลก ซึ่งมีส่วนแบ่งการตลาดและการเติบโตทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ ในกว่า 165 ประเทศและภูมิภาคต่างๆ สิ่งที่ยังไม่เปลี่ยนแปลงคือการอุทิศและความมุ่งมั่นของเราในการกำหนด มาตรฐานด้านการดูแลสุขภาพที่ดีขึ้นและการทำให้ประชากรกว่า 7 พันล้านคนทั่วโลก เข้าถึงยารักษาโรคที่มี คุณภาพสูงเรามีกลุ่มผลิตภัณฑ์มากกว่า 7,500 ผลิตภัณฑ์ รวมถึงยาที่จำหน่ายตามใบสั่งยา, ยาสามัญที่มีตราสินค้า, ยาที่มีชื่อทางการค้า และยาจำหน่ายหน้าเคาน์เตอร์ กลุ่มผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายของเราพร้อมให้บริการแก่ลูกค้า ทุกประเภทรวมทั้งร้านค้าปลีก และร้านค้าส่ง รัฐบาล สถาบัน และแพทย์ สมาชิกพนักงานของเรากว่า 35,000 คน มุ่งเน้นกับการสร้าง สุขภาพที่ดีขึ้นเพื่อ โลกที่ดีขึ้นภารกิจของเรามีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าทุกคนมี ความสำคัญ และควรมีโอกาสที่จะใช้ชีวิตที่มีสุขภาพดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และการเข้าถึงเวชภัณฑ์ได้จากทุก แหล่งทั่วโลกเป็นเป้าหมายหลักของรูปแบบธุรกิจของเรา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุลีพร ชัยมา (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการท างานระหว่าง เจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนและประมวลผลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มประชากรคือ เจ้าหน้าที่ สำนักงานทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำนวน 64 คน ผลการศึกษา เจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนและ ประมวลผลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงและต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันได้ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อ องค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปริตา จิตรจรรยา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานของบริษัทซีลอร์ ออฟ ดิคอล แลบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ ระดับการศึกษา

สถานภาพ และแผนกต้นสังกัด ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าในการท างานปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรตามคือความ จงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คนผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 24–29 ปี มีระดับการศึกษาระดับม.6 หรือ ปวช. มีรายได้เฉลี่ย 7,500–15,000 บาท สถานภาพ โสด สังกัดแผนกการผลิต ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ด้านความสำเร็จใน การทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ ในระดับปานกลางส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับมาก นโยบายการบริการงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระบบในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีการรับรู้ต่อความ จงรักภักดีต่อบริษัทในระดับมาก มีความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทในระดับ ปานกลาง

#### **การออกแบบการวิจัย**

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design)เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่ เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบ วิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้ เครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

#### **ประชากร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) หมายถึง พนักงานประจำในปี พ.ศ.2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 157 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทย จำกัด) )

ขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศ ไทยจำกัด) ประกอบด้วย พนักงานในทุกระดับตำแหน่งของบริษัท โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก การคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ค่าความเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรทั้งหมด 157 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 113 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานปัจจุบัน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบชนิดกำหนดให้เลือกตอบ

( Checklist) เพียงแค่ 1 คำตอบ

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนเพื่อตีความหมาย

### การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปใช้สอบถามจริงโดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ว่ามีการเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถามและมีความเหมาะสมของข้อคำถามที่ใช้ โดยวิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา(ประเทศไทยจำกัด) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน และปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มาร์ (ประเทศไทยจำกัด)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 90 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวนทั้งสิ้น 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ตามลำดับ



อายุของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) มีช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวนทั้งสิ้น 60 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวนทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ช่วงอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวนทั้งสิ้น 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และช่วงอายุ ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

สถานภาพของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) มีสถานภาพ โสด จำนวนทั้งสิ้น 83 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 สถานภาพสมรส จำนวนทั้งสิ้น 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) มีช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 89 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวนทั้งสิ้น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)มีตำแหน่ง medical representative จำนวนทั้งสิ้น 83 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 รองลงมาได้แก่ตำแหน่ง back-office จำนวนทั้งสิ้น 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และตำแหน่ง manager จำนวนทั้งสิ้น 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมาได้แก่ ตั้งแต่ 40,001 เป็นต้นไป จำนวนทั้งสิ้น 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมาได้แก่ 20,001-30,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 19คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 รองลงมาได้แก่ 10,001-20,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

อายุงานของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวนทั้งสิ้น 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาได้แก่ 4-6ปี จำนวนทั้งสิ้น 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 รองลงมาได้แก่ น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 รองลงมาได้แก่ 7-9 ปี จำนวนทั้งสิ้น 7 คนคิดเป็นร้อยละ 6.20และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหาร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ด้านการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การบริหารด้านสวัสดิการ พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาได้แก่การบริหารด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 การบริหารด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และการบริหารด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การบริหารด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นจากผลงานประจำปี เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อได้รับค่าตอบแทนตรงเวลาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับมาก ข้อการจัดทำรายงานข้อมูลเงินเดือนและจ่ายเงินเดือนพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก ข้อมีระบบการคำนวณเงินเดือนที่แม่นยำและมีการตรวจสอบความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อเกณฑ์การประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อท่านพอใจเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อยู่ในระดับปานกลางและข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การบริหารด้านการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานแก่พนักงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ข้อ นโยบายหน่วยงานชัดเจน เข้าใจนำไปปฏิบัติได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับมาก ข้อการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรและข้อการกำหนดอำนาจในการอนุมัติงานของหัวหน้าแต่ละแผนกชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อบริษัท จัดอบรมและแจกคู่มือพนักงานเพื่อเป็นแนวทางการทำงานที่ถูกต้องและข้อมีการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆประสานงานกัน ได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อการมอบหมายงานการทำงานในบริษัทที่ตรงตามความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมีการจัดการในการมอบหมายงานแต่ละแผนกอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับปานกลางและข้อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การบริหารด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อมีสวัสดิการด้านเงินออมพิเศษ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ข้อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง และ ข้อมีการมอบรางวัลกับพนักงานที่ทำประโยชน์ให้กับบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่มีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้พนักงานบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก ข้อเงินสนับสนุน เช่น งานอุปสมบท งานมงคลสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับ

มาก ข้อสิทธิและจำนวนวันในการลาพักผ่อนตามกฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับมาก และ ข้อการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

### อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ที่มีความสอดคล้องและแตกต่างของผลการวิจัยที่ผ่านมารวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ผลสำรวจพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) จำนวน 113 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 มีช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวนทั้งสิ้น 60 คนคิดเป็นร้อยละ 53.10 มีสถานภาพ โสด จำนวนทั้งสิ้น 83 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวนทั้งสิ้น 89 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 มีตำแหน่ง medical representative จำนวนทั้งสิ้น 83 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000บาท จำนวนทั้งสิ้น 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 และมีอายุงาน 1-3 ปี จำนวนทั้งสิ้น 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00

ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงานพบว่า พนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหาร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารด้านสวัสดิการพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.43 การบริหารด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 การบริหารด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และการบริหารด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) พบว่า พนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ต่างกัน

พนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ที่มีเพศที่ต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) โดยเพศชายมีความจงรักภักดีโดยรวมมากกว่าเพศหญิง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ควรปรับปรุงระบบของการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ให้สอดคล้องกับเพศของพนักงาน ซึ่งอาจจะเน้นการบริหารด้านบุคลากร โดย

การยึดหลักความเสมอภาคที่เพศชายและเพศหญิงสามารถถูกคัดเลือกการมอบหมายหน้าที่ตามทักษะความรู้และความสามารถ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร

พนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ที่มีอายุที่ต่างกันส่งผลส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) โดยที่อายุระหว่าง 26-30 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า อายุ 31-35 ปี นอกจากนี้อายุระหว่าง 26-30 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า อายุ 36-40 ปี นอกจากนี้อายุระหว่าง 26-30 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า อายุ 41-45 ปี นอกจากนี้อายุระหว่าง 26-30 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า อายุ ตั้งแต่46ปีขึ้นไป นอกจากนี้ อายุระหว่าง 31-35 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า อายุ ตั้งแต่46ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ควรปรับปรุงระบบของการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ให้สอดคล้องกับอายุของพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องของการบริหารด้านสวัสดิการพนักงานให้พนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ประกันชีวิต การดูแลสุขภาพจิต สวัสดิการด้านพันธุกรรม เป็นต้นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

ด้านสถานภาพที่ต่างกันส่งผลส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)ต่างกัน โดยที่ สถานภาพโสด มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า สถานภาพสมรส นอกจากนี้ สถานภาพโสด มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า สถานภาพหย่าร้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ควรปรับปรุงระบบของการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ให้สอดคล้องกับสถานภาพพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องของการบริหารด้านสวัสดิการพนักงานโดยจัดสวัสดิการพิเศษสำหรับครอบครัวพนักงาน เช่น ทุนการศึกษานูตรของพนักงาน เงินพิเศษกรณีพนักงานจัดงานมงคลสมรส เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและยินดีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)ต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ควรปรับปรุงระบบของการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษาของพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องของการจัดการแบ่งภาระหน้าที่ตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานภายในองค์กร เพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)ต่างกัน โดยที่ตำแหน่ง manager มีความจงรักภักดีโดยรวมมากกว่า ตำแหน่ง medical representative นอกจากนี้ ตำแหน่ง medical representative มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า ตำแหน่ง back-office ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ควรปรับปรุงระบบของการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องของการบริหารบุคลากร โดยจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การโยกย้ายตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้นเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และตรงกับความสามารถของพนักงานแต่ละคน

ด้านเงินเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)ต่างกัน โดยที่ระดับเงินเดือนระหว่าง30,001-40,000บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 40,001 เป็นต้นไป นอกจากนี้ ระดับเงินเดือนระหว่าง20,001-30,000บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมมากกว่า ระดับเงินเดือนระหว่าง30,001-40,000บาท ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ควรปรับปรุงระบบของการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ให้สอดคล้องกับเงินเดือนของพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องของ การบริหารด้านเงินเดือน โดยมีการคำนึงถึงภาระหน้าที่ตำแหน่งงาน ให้เหมาะสมกับพนักงาน นอกจากนี้อาจจะมีการพิจารณาโบนัสให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความพอใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร

ด้านอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)ต่างกัน โดยที่อายุงานระหว่าง 1-3ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมน้อยกว่า อายุงานระหว่าง 4-6 ปี และดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ควรปรับปรุงระบบของการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ให้สอดคล้องกับ อายุงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องการบริหารจัดการภายในองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ได้แก่การกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กรและกำหนดกิจกรรมที่จะต้องดำเนินงานเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ และสายงานการบังคับบัญชาด้วยการแบ่งงาน กระจายอำนาจ และจัดงานให้กับแผนกหรือฝ่ายต่างๆที่เหมาะสม เช่น มีการมอบหมายงานแต่ละแผนกตามความสามารถของพนักงาน บริหารงานให้ฝ่ายต่างๆประสานงานกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และในบางท่านให้ความคิดเห็นในเรื่องของการบริหารสวัสดิการพนักงาน ควรเพิ่มเรื่องการลาที่เพิ่มมากขึ้นตามวันหยุดเทศกาลหรือตามกฎหมายกำหนด

ปัจจัยในการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านเงินเดือน การบริหารด้านการจัดการ การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด)

การบริหารด้านการจัดการ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา ควรปรับปรุงการบริหารด้านการจัดการ โดยเน้นในเรื่องของการมอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่และความสามารถของพนักงาน เพื่อที่จะได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพอใจในการบริหารด้านการจัดการมากยิ่งขึ้น

การบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท เมต้า ฟาร์มา ควรปรับปรุงการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน โดยเน้นในด้านจำนวนวันในการลาพักผ่อนให้กับพนักงานตามกฎหมายกำหนด เช่นการเพิ่มสิทธิในการลาพักผ่อนที่มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรเน้นในด้านสวัสดิการด้านเงินออมพิเศษ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจการบริหารด้านสวัสดิการพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในอนาคตต่อไป

#### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรเพิ่มขนาดขอบเขตทางด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรในบริษัทขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และความหลากหลายของงานวิจัยที่มากยิ่งขึ้น

ควรศึกษาตัวแปร ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทยจำกัด) เช่นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานให้มีขอบเขตที่มากขึ้น เพื่อให้ได้ความแตกต่างของงานวิจัย

## บรรณานุกรม

กมนพร ว่างานนท์ . (2552) .ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์  
(ส่วนกลาง) ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยรามคำแหง .

กมลวรรณ มั่งนุ้ย .(2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกร ไทย  
สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร . กรุงเทพฯ : สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร

ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าแบบอิสระ บช.ม.ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชะธินยา หล้าสุวรรณ . (2545) .ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและมีขอหัวหน้า  
ผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
ชุมชน . กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คมสัน ชัยเจริญศิลป์. (2542) .ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองตำรวจป่าไม้ . กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยมหิดล

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ลาปูนชิงเคนเกิน จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทร์ธานี สงวนนาม . (2545) . ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิต ป๊อซท์.