

# ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง

## A STUDY OF EMPLOYEE LOYALTY TOWARD AN ANIMAL SUPPLEMENT COMPANY

กิงกาญจน์ แซ่เฮง

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kingkarn Khengheng

E-mail : 6114993397@rmail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำนวน 89 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** ความจงรักภักดี

## **ABSTRACT**

The objectives of the study were 1) to study about the employee loyalty in animal supplement company. 2) to study the employee loyalty in animal supplement company which separate on personal factors. 3) to study between employee motivation and employee loyalty in animal supplement company.

The sample group of this study was 86 people in animal supplement company. The questionnaire was used to be a tool for collecting data. The data was analyzed by frequency, percentage, average and standard deviation.

The hypotheses were tasted by Independent Sample (T-Test), One-way ANOVA (F-Test), in case of it had statistically significant different tasting a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair different and Pearson's Correlation Coefficient.

The result of hypothesis tasting showed that; the employee of the animal supplement company which analyzed by level of education and salary. It's causes to be different loyalty. However, the employee in animal supplement company which analyzed by gender, age, job position and working time. It's causes to be not different loyalty.

In addition, the motivation of working has high effect compatibility to employee loyalty in animal supplement company.

**Keywords :** Loyalty

## **บทนำ**

องค์กรทุกองค์กรนี้จะประสบผลสำเร็จ มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นองค์กรชั้นนำ และบรรลุถึงจุดหมายที่กำหนดไว้นั้น มีปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องและก่อให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือมนุษย์ ในการบริหารองค์กรหากขาดกำลังคนไปนั้นก็ไม่สามารถส่งผลในการขับเคลื่อนปัจจัยอื่นได้ ส่งผลให้กระบวนการในการดำเนินงานไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการล่าช้ากว่าที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดผลเสียหายกับองค์กรได้ ถ้าองค์กรต้องการสร้างพนักงานที่มี

คุณภาพ ก็จำเป็นที่จะต้องดำเนินการ ให้ความสำคัญ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก ไปจนถึงการรักษา พนักงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ เพื่อนำใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างที่กำหนดไว้

ในปัจจุบันการจัดหาพนักงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะความชำนาญ ความ เชี่ยวชาญ ที่ตรงตามความต้องการขององค์กรให้มาทำงานในองค์กรนั้น เป็นเรื่องที่ยากแล้ว การจะรักษา พนักงานเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กรได้นาน ๆ นั้นเป็นเรื่องที่ยากกว่า มีคำกล่าวอยู่ว่า “คนเก่งมักอยู่ใน องค์กรนั้นได้ไม่นาน” แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนเก่งจะไม่สามารถอยู่ในองค์กรได้นาน แต่โดยธรรมชาติของ มนุษย์นั้น มีความต้องการหาความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง ชอบความท้าทาย ชอบเรียนรู้ และชอบที่จะ มองหาสิ่งใหม่อยู่เสมอ ไม่ชอบที่จะถูกกดดัน พอเป็นแบบนี้แล้วจะแก้ไขสิ่งที่ไม่ชอบ โดยการเปลี่ยนงานไป เรื่อยๆ เพราะฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร หัวหน้างาน ที่จะต้องหาวิธีการที่จะรักษาพนักงานให้ อยู่กับองค์กรไปให้นานที่สุด โดยการที่จะทำให้พนักงานเหล่านี้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ ทำได้ยาก ถ้าพนักงานมีโอกาสที่ดีกว่า พวกเขาเหล่านั้นก็เลือกที่จะไปจากองค์กรได้ทันที ดังนั้นองค์กรไม่ควร มองข้ามเรื่องเหล่านี้ และควรจะหาวิธีที่จะป้องกันไม่ให้พนักงานลาออก ให้พนักงานอยู่กับเราตลอดไป

ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนากระบวนการการทำงานในองค์กรเพื่อให้ องค์กรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และยังส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากเหตุผลข้างต้นเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยได้ ทำการศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความ มั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่ และการได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดความ จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้ ทำการศึกษา เรื่องความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง เพื่อนำผล การศึกษาที่ได้นั้น นำไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้า มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี มีแนวทางในการกำหนดนโยบายต่างๆ กำหนดเป้าหมาย และขับเคลื่อนองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง

### ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งโดยมีขอบเขตงานวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตของประชากร พนักงานของบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 115 คน

3.2 ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนพนักงานในบริษัทเป็นที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนด โดยการคำนวณด้วยสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 จึงทำให้ได้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จึงได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 89 คน

3.3 ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง

3.4 ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่ และการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

3.5 ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มต้นตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ.2563 ถึง เดือนมกราคม 2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อให้ทราบถึงความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริม สำหรับสัตว์แห่งหนึ่งกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่ และการได้รับการยอมรับ

4. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ นำมาใช้ประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และ ประสพผลสำเร็จมากขึ้น

### การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งความจงรักภักดีออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Hoy & Rees 1974, หน้า 274-275) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลนั้นมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้นเท่าไรก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลงเท่านั้น องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น หรือความรู้สึกเบื้องต้น ตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นทัศนคติในเชิงบวก เช่น การที่ไม่อยากลาออก หรือไม่อยากที่จะย้ายไปจากองค์กร

2. ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์หรือความรู้สึกนึกคิด ที่ได้เกิดจากการที่บุคคลประเมินในความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล ชอบหรือไม่ชอบต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เช่น ความรักในงานที่ทำ ความรักที่อยากจะทำงานกับองค์กร ความพอใจในองค์กร

3. ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม หรือความเชื่อ ที่บุคคลได้ยึดถือต่อบุคคล หรือสถานการณ์ที่ได้มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลได้รับรู้ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในองค์กร

เดซพงษ์ โปธิสุวรรณ (2560, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากทัศนคติที่ดี พุ่มเทความพยายาม อุทิศตน ทำประโยชน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจะทำงานต่อไปไม่ลาออกจากองค์กร ประกอบด้วยความจงรักภักดี 3 ด้าน คือ 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น พุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ การไม่ยกย้ายออกไปจากองค์กร 2.ด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่พร้อมจะทำงานให้กับองค์กร ความพอใจในองค์กร 3.ด้าน การรับรู้ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และเชื่อถือในองค์กร

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557, หน้า 5-6) ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความเคารพ ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในด้านต่างๆ 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกหมายถึง การกระทำที่เป็นการแสดงออกถึงความรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร 2.ด้านความรู้สึก หมายถึง การแสดงความรู้สึก แสดงอารมณ์ในเชิงบวกต่อองค์กร 3.ด้านการรับรู้ หมายถึง การประมวลความรู้สึกนึกคิด เกิดเป็นความเข้าใจของพนักงานต่อองค์กร

วิภา จันทรหล้า (2559, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รักและเต็มใจทุ่มเทอุทิศตน ปกป้องและต่อสู้เพื่อองค์กร หากมีใครกล่าวร้ายให้องค์กร รวมถึงความผูกพันไม่ยอมจากองค์กร ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงออกถึงความไม่ยอมย้ายไปจากองค์กร ความต้องการที่จะย้ายตามเมื่อองค์กรย้ายสถานที่ไปที่อื่น และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป 2.ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรักที่ทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจและภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นครอบครัว ยินดีมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร 3.ด้านการรับรู้ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาและองค์กร รู้สึกโดยตรงว่ามีความภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

จีรภัคร เอนกวิถิ (2557, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดี ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความอบอุ่น ความผูกพัน และจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การกระทำหรือสิ่งทีบุคคลปฏิบัติเพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ที่มีต่อองค์กร 2.ด้านความรู้สึก หมายถึง การแสดงออกถึงอารมณ์ในทางบวกที่มีต่อองค์กร 3.การรับรู้ หมายถึง การประมวลความรู้สึกของบุคคลที่มีปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลเต็มใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาเป็นอันดับที่สอง คือด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และอันดับต่อมา คือด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนด้านตัวงาน เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาเป็นอันดับที่สอง คือด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อันดับต่อมาด้านรางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ

จิรภัทร เอนกวิถิ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน วิทยาลัย โคราช เอเชีย แอร์พอร์ต” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 166 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาเป็นอันดับสอง คือด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และอันดับต่อมา คือด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาเป็นอันดับที่สอง คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อันดับต่อมาด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาเป็นอันดับที่สอง คือด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อันดับต่อมาด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

เชาวลิต วงศ์ตั้ง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของตัวแทนประกันชีวิต วิทยาลัย บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 200 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.180 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.368 รองลงมาเป็นอันดับสอง คือด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.089 และอันดับต่อมา คือด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.084 ตามลำดับ

วิภา จันทร์หล้า (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โโกเซ เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรี” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 92 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาเป็นอันดับที่สอง คือด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอันดับต่อมา คือด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ซัชพร มานะกิจ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 205 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาเป็นอันดับสอง คือด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และอันดับต่อมา คือด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาเป็นอันดับที่สอง คือด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อันดับต่อมาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นอันดับแรก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาเป็นอันดับที่สาม คือด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อันดับต่อมาด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

### วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัย



ตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บ ข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจำนวนพนักงานของบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 115 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณด้วยสูตรของ ทาโร ยามาเน่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ถามข้อมูลที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์ จำนวน 16 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามเป็นลักษณะปลายปิด โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดให้เห็นด้วยน้อยที่สุด=1, เห็นด้วยน้อย=2, เห็นด้วยปานกลาง=3, เห็นด้วยมาก=4, เห็นด้วยมากที่สุด=5

ส่วนที่ 3 ถามข้อมูลที่เป็นความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำนวน 11 ข้อคำถาม ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยข้อคำถามเป็นลักษณะปลายปิด โดยมีระดับคะแนนความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดให้เห็นด้วยน้อยที่สุด=1, เห็นด้วยน้อย=2, เห็นด้วยปานกลาง=3, เห็นด้วยมาก=4, เห็นด้วยมากที่สุด=5

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในส่วนนี้จะเป็นข้อคำถามแบบสอบถามปลายเปิด จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อคำถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย, ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความ

มั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับการยอมรับ และความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

2.1 ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตาม เพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีระดับความจงรักภักดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละแวก และการรับรู้ มีระดับความจงรักภักดีมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

2.1 พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่ และการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจด้านต่างๆ มากขึ้น จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นด้วย

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีระดับความจงรักภักดีมาก

1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีระดับความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีความเห็นว่าท่านเต็มใจทุ่มเทกำลังกายใจเพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ การไม่ยกย่ายออกไปจากองค์กร

1.2 ด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีระดับความจงรักภักดี ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีความเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีบุคคลอื่นพูดให้ร้ายต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิภา จันทร์หล้า (2559) ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจและภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นครอบครัว ยินดีมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร

1.3 ด้านการรับรู้ พบว่า พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีระดับความจงรักภักดี ด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีความเห็นว่า ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และเชื่อถือในองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านเพศ พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคในทุกๆด้าน ไม่จำกัดว่าเพศใดเหมาะสมกับงานใด รวมถึงการให้สิทธิในการเรียนรู้งานทุกด้าน ได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ เปิดโอกาสพนักงานมีความก้าวหน้า เติบโตได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา ศรีจันทร์(2557) ได้กล่าวไว้ว่า เพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกวัยอย่างเท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน มีการแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และมีการให้ความรู้สึกเหมือนครอบครัว รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา รวมถึงการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา เมื่อเจอกับอุปสรรค รวมถึงการให้มีการรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อเรียนรู้และเกิดเป็นประสบการณ์ร่วมกัน รวมถึงให้ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา ศรีจันทร์(2557) ได้กล่าวไว้ว่า อายุที่แตกต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านระดับการศึกษา พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความจงรักภักดีในภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง เนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาเทียบเท่าหรือสูงกว่าปริญญาตรี จะยินดีปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชา ยินดีทุ่มเทกำลังกายใจ มีส่วนร่วมในกิจกรรม ยอมเสียสละความสุขส่วนตน รู้สึกถึงการให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัช ศิลาศรี (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท นากาชิ มารับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 ด้านระดับตำแหน่งงาน พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ได้มอบหมายงานที่มีลักษณะงานหรือหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน แต่ในทุกงานทุกตำแหน่งล้วนแต่มีความสำคัญเท่ากัน แต่ละคนทำหน้าที่ของตน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังทั้ง

ผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังผู้บังคับบัญชา ร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา จันทรหล้า (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อ บริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนด ไม่ว่าจะเป็นรุ่นที่สอนงานรุ่นน้องที่เข้ามาใหม่ และยังช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร เอนกวิถิ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงาน โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีในภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง เนื่องจากคนที่มีระดับเงินเดือน 20,001-40,000 บาท และคนที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับมากกว่า จึงมีความรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน และเมื่อมีการปรับเงินเดือนในแต่ละปี คนที่มีฐานเงินเดือนสูงก็จะได้ปรับเงินเดือนสูงกว่าคนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพร มานะกิจ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ คาปลีกสินค้าอุปโภคบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ในภาพรวมแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่ และการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า การที่แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม น่าจะเป็นเพราะว่าความภักดีของคนเราจะเกิดขึ้นนั้นก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการ หรือเกิดความรู้สึกดี รู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เรารู้สึกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ยิ่งหากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจ เกี่ยวกับเงินเดือน หรือสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นก็จะยิ่งทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การที่แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม น่าจะเป็นเพราะว่าความ

ภักดีของคนเรา จะเกิดขึ้นนั้นก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการ เกิดความรู้สึกดี รู้สึกพอใจ รวมไปถึงความจงรักภักดีก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาความจงรักภักดีของพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือกิจกรรมสันทนาการอื่นๆ มีการโน้มน้าวหรือมีการให้รางวัลสำหรับผู้ร่วมกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้พนักงานเต็มใจมีส่วนร่วม ควรจัดให้มีการสำรวจระบบเงินเดือนกับองค์กรภายนอกที่เป็นกิจการประเภทเดียวกัน จัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวัน เครื่องดื่ม ชา-กาแฟ และอาหารเย็นเมื่อต้องทำงานล่วงเวลา

2. ด้านความรู้สึก องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มีการจัดฝึกอบรม โดยให้พนักงานเก่า ได้เป็นคนฝึกอบรมให้ เพื่อให้พนักงานเก่าได้รู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร ส่วนพนักงานใหม่ก็ควรมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้ทำงานเหมือนเป็นครอบครัว

3. ด้านการรับรู้ องค์กรควรจะมีการจัดระบบการทำงาน รวมถึงการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ยุติธรรม ไม่ซับซ้อน มีกฎเกณฑ์อย่างเป็นมาตรฐาน มีการประกาศ ประชาสัมพันธ์พนักงานดีเด่น เพื่อเพิ่มความมั่นใจในองค์กร

### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีการฝึกอบรม หรือมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการศึกษาต่อ โดยสนับสนุนให้พนักงานที่มีวุฒิที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรีได้ศึกษาให้ตรงกับสายงานที่ตนได้ทำอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดี โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรที่จะมีการปรับเงินเดือน อย่างเหมาะสม ควรจะมีเกณฑ์การให้ที่มาจากผลการประเมินที่เป็นไปอย่างยุติธรรม ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงมีการทำการเปรียบเทียบมาตรฐานเงินเดือนกับองค์กรภายนอกที่เป็นกิจการประเภทเดียวกันด้วย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานให้มีมาตรฐาน และตอบสนองนโยบายขององค์กร
2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น
3. ประชากรที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ มีเพียงแคพนักงานของบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์ ครั้งต่อไปจะทำการศึกษาบริษัทอื่น ที่อยู่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลสัตว์ หรือบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์สำหรับสัตว์ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มากขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กานดา ศรีจันทร์. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอี่ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรภัทร เอนกวิถึ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชัชพร มานะกิจ. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาเก็ต. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิภา จันท์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.