

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
Factors Affecting Employee and Personnel Commitment to The Organization,
Food and Drug Administration

ปัตติมา จิว

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pattima Chew

E-mail: 6614154140@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา 3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ทำงานในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งข้าราชการ ระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาปัจจัยข้างใจเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และปัจจัยค่าจุน เป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยข้างใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยค่าจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research study aims to 1. study demographic factors including gender, age, education, position type, length of employment and monthly income affecting the organizational commitment of employees and personnel of the Food and Drug Administration. 2. To study the motivational factors, including job success, acceptance, nature of work performed, and advancement, affecting the organizational commitment of employees and personnel of the Food and Drug Administration. 3. To study the supporting factors, including policy and management, salary and compensation, supervision, relationships with other people, and safety in the workplace, affecting the organizational commitment of employees and personnel of the Food and Drug Administration. This is a non-experimental research by collecting data from a sample group of 320 employees and personnel of the Food and Drug Administration working in the Food and Drug Administration using a questionnaire that has been tested for content validity. By Cronbach's alpha coefficient The total is equal to a tool for collecting data. Statistics used for analysis include percentage, frequency, mean and standard deviation. Hypotheses are tested with t-test statistics and one-way variance statistics. If differences were found, pairwise comparisons were conducted using LSD and multiple regression statistics.

The study results found that most were female, aged 31-40 years, had a bachelor's degree, held government positions, had worked for 1-5 years, and had a monthly income of 10,000-20,000 baht. They had a high level of overall engagement when considering motivational factors in each area. It was found that work success had the highest mean value and the supporting factor was income. It was found that relationships with other people had the highest mean value. The results of hypothesis testing It was

found that the different monthly incomes of Food and Drug Administration employees and personnel affect their commitment to the organization. There was a statistically significant difference at the 0.05 level. In addition, motivational factors, including job success, nature of work performed, responsibility, and advancement, affected employees' and personnel's commitment to the organization. The Food and Drug Administration has statistical significance at the 0.05 level and supporting factors include policy and management, command, and relationships with other people. And safety and security in the workplace has an effect on the organization's commitment of employees and personnel of the Food and Drug Administration at a statistically significant level of 0.05.

Keyword: Engagement

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ (2567) กล่าวว่า บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันสูง มีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร จากผลสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า ดัชนีความผูกพันของปีงบประมาณ 2567 อยู่ที่ 78.59 ลดลงจากปี 2565 เล็กน้อย (-0.11) รมิดา ประวัติ (2564) กล่าวว่า ถ้าองค์กรใดบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นแล้ว องค์กรจะได้รับผลกระทบโดยบุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมไปถึงทำให้เกิดการขาดงานบ่อยๆ ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผลงานขาดประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงานรวมถึงไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและนำไปสู่การลาออกอย่างที่สุด ถ้าองค์กรมียอดอัตราการลาออกสูงก็จะทำให้องค์กรเสียภาพพจน์และชื่อเสียงรวมถึงทำให้บุคลากรใหม่ขาดความเชื่อมั่นในองค์กร และไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้

ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างบุคลากร ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีในระยะยาวได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

3. เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

3. ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

2. ทำให้สามารถทราบถึงปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

3. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงและกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

Kotler and Keller (2016) ลักษณะของประชากรศาสตร์ เป็นการแบ่งส่วนตลาดโดยใช้คุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล และมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร ดังนั้น การวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนหลากหลาย ควรใช้วิธีการจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ศาสนา และสถานภาพสมรส เป็นต้น ในส่วนของ สันทัด เสริมศรี (2541) ได้กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิลำเนา ภาษา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการทำงาน อาชีพ และรายได้

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

Brown and Moberg (1980 : 112-113) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ เป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบไปด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นความสามารถในคนแสดงพฤติกรรมออกมาในปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน ในส่วนของ ฌ็องฌัก กูว์แซ (2567) ให้ความหมาย แรงจูงใจ ไว้ว่าแรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแสดงออกของบุคคล ช่วยสร้างพลังภายในให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจกับพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคำจุน

Khillan (1986) ความพึงพอใจเป็นปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และสถานการณ์การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจคือหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบ และการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน และโอกาสสำหรับความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ในส่วนของ อรุณ บุญมี (2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยคำจุน ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานโดยตรง แต่หากขาดปัจจัยนี้ไปก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้ โดยปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ

4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ

Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านลักษณะงาน 3) ประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน ในส่วนของ พรทิพย์ บุตรดาวงค์ (2567) ได้กล่าวว่า การประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เกิดความรู้สึกว่าตำแหน่งของเขาไม่มั่นคงเท่าข้าราชการ แต่ได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูง มีความยุ่งยาก ไม่ตรงกับวุฒิที่เรียน และได้รับเงินเดือนน้อยเท่ากันทุกเดือน ไม่มีการขึ้นเงินเดือน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 1,539 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนกำหนดเป็นกรอบแนวคิด และได้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามปลาย ปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการ อาหารและยา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การ บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 14 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามลักษณะประเมิน ความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหาร และยา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำ จุน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อให้เกิดความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร
2. นิยามศัพท์เฉพาะ โดยให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้ได้ความหมายของแต่ละ ตัวแปรเพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามที่ ครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน

5. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยการนำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาที่จะ

ทำการศึกษา ว่ามีการจัดเรียงลำดับข้อคำถาม รวมถึงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยใช้วิธีวัดความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา และประมาณของข้อคำถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงคของการวิจัย (item Variable Congruence Index) เมื่อทำการคำนวณได้ค่าดัชนี IOC จากสูตรเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2565) จากการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนี IOC พบว่า ค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งอยู่ในระดับเกณฑ์การแปลความหมาย ที่มีมากกว่าหรือเทียบเท่า 0.5 แสดงว่าคำถามนั้นวัดตรงวัตถุประสงคของการวิจัย สามารถนำข้อคำถามทุกข้อไปใช้ในแบบสอบถามได้

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จากการศึกษาวิจัยพบว่า ได้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร โดยรวมเท่ากับ 0.911 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ถือว่ายอมรับได้

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการประเมินค่าความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงคของการวิจัยแล้ว ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานและบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 320 คน ด้วยวิธีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่ม โดยใช้กรอบตัวอย่าง (Sampling Frame) ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยแบ่งจำนวนการสุ่มตัวอย่างของแต่ละประเภทตำแหน่ง ด้วยการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานและบุคลากรทั้งหมดในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลลัพธ์ของการคำนวณที่ได้จะเป็นสัดส่วนร้อยละของจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 .ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

2. สถิติอนุมาร (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.4 ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งข้าราชการ ระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า พบว่า พนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของงาน มีความเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.30 การได้รับความยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหาร

และยา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 การบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า พนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า ปัจจัยจิตใจ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า ปัจจัยคำจุน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ รินลณี วงศ์ยะรา และณมล จันทรสม (2564) ที่ทำการศึกษา “ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่” พบว่าประชากรศาสตร์ของพนักงานธนาคารที่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านเพศที่ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ ฤทธิชัย จันทรศรี นวล (2567) พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการ กรมชลประทาน จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ รัฐกิต กล ประณีต (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษาปลัดอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของปลัดอำเภอที่ “ระดับการศึกษา” แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ แตกต่างกัน

1.4 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ อาเล็กไซ พอน เซ็มมะไล และคณะ (2567) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงาน ต่างกัน ให้มีความสำคัญด้านการคงอยู่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.5 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ นฤ มล นาคศรี และฐานิตา ษ์องวฤกษ์ (2568) พบว่า ส่วนบุคลากรสังกัดกลุ่มปฏิบัติการธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ที่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

1.6 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ พชรียา ชัยมูล และณัฐนนท ทวีสิน (2565) ได้ทำการศึกษากระบวนการทัศนในการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานงบประมาณ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยเชิงใจ ความสำเร็จของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับ สินปวีณ์ คำเอี่ยมรัตน์ และอรไท ชั่วเจริญ (2568) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจใน การทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าระดับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือความสำเร็จ

2.2 ปัจจัยจิตใจ การได้รับความยอมรับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่สอดคล้องกับ ลี เหมิง (2565) ได้ทำการศึกษา การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตทำงาน และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับบริการของธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

2.3 ปัจจัยจิตใจ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับ เชษธิดา กุศลลาไสยานนท์ และจันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม (2567) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาไฟฟ้านครหลวง พบว่า ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจิตใจของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ปัจจัยจิตใจ ความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ คำวงษ์ และจิตรลดา ตรีสาคร (2568) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจิตใจโดยรวมสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานสายสนับสนุน Gen Y อยู่ในระดับที่สูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ปัจจัยจิตใจ ความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับ มณีจันทร์ ยืนคง และคณะ (2568) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยคำจูน นโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับ นัทจินท์ เปลี่ยมพุ่ม และคณะ (2565) ได้ศึกษา พบว่า ผลการศึกษาระดับปัจจัยคำจูนในการทำงานของพนักงานบัญชี ระดับปัจจัยคำจูนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยคำจูนด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ นโยบายการบริหารของบริษัท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

3.2 ปัจจัยคำจูน เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่สอดคล้องกับ สุภาวิณี กองแก้ว และธนัสดา โรจนตระกูล (2564) พบว่า ปัจจัยคำจูน คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการนิเทศงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ปัจจัยคำจูน การบังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับ ชนัญดา พ่วงเกตุรา และเกวลิณ ศิลพิพัฒน์ (2568) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.93 ด้านการบังคับบัญชา

3.4 ปัจจัยคำจุน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับ สมควร ละมุล พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร ให้หัวข้อปัจจัยคำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อันดับแรกคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.5 ปัจจัยคำจุน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับ ดำรง บุญพงษ์ (2568) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า การนำปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยคำจุน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานและบุคลากร โดยพัฒนาถึงปัจจัยดังกล่าวให้มีคุณภาพ และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและบุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ปัจจัยจูงใจ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ผู้บริหารควรนำปัจจัยจูงใจ มาพัฒนาพนักงานและบุคลากร ได้ตรงวัตถุประสงค์ และสร้างความพอใจให้พนักงาน เช่น 1) ความสำเร็จของงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่ง ดังนั้นหน่วยงานควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างความผูกพันและเพิ่มความภาคภูมิใจให้พนักงานและบุคลากร 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรแบ่งภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานและบุคลากร เช่น ความถนัด ความสนใจ หรือความชำนาญ เพื่อสร้างความกระตือรือร้น และเพิ่มความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น 3) ความรับผิดชอบ หน่วยงานควรให้อิสระหรือสนับสนุนในการตัดสินใจการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากร หัวหน้างานควรสอบถามปัญหาหรือความคับข้องใจ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ความก้าวหน้า การที่จะทำ ให้พนักงานและบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน หน่วยงานควรสนับสนุนการเข้าถึงโอกาสในสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานและบุคลากร สามารถนำมาปรับเปลี่ยนใช้กับทางหน่วยงาน

ปัจจัยคำจุน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ผู้บริหารควรนำปัจจัยสำคัญ มาเสริมความพึงพอใจให้พนักงานและบุคลากร เช่น 1) นโยบายและการบริหาร พนักงานและบุคลากรให้ความสำคัญกับการรับทราบนโยบายและการบริหาร จากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เพราะการนับถือนโยบายและการบริหารเป็นที่ตั้งแล้วใช้ในการปฏิบัติงานจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น 2) การบังคับบัญชา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพูดคุยสอบถาม และปรึกษาได้สม่ำเสมอ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและบุคลากร 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น องค์กรควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เช่น จัดกิจกรรมนันทนาการ การสัมมนา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและทีมเวิร์ค 4) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างการรับรู้และทำให้พนักงานและบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เพิ่มอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย รักษาระดับความปลอดภัยในหน่วยงานทั้งความปลอดภัยภายในและภายนอก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เท่านั้น ซึ่งในงานวิจัยครั้งต่อไปควรขยายเขตการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากร เช่น ประสิทธิภาพในองค์กร ความเครียดส่งผลต่อการทำงาน ความผูกพันในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

เชษฐิดา กุศลลาไสยานนท์ และจันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง. *วารสารบริหารธุรกิจและภาษา*, 12(1), 144-154.

ชนัญดา พ่วงเกตุรา และเกวลิน ศรีลพิพัฒน์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 3(3), 1077-1090.

ณัฐกฤตา นันทา. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดำรง บุญพงษ์ และคณะ. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 11(2), 365-383.

นัทจินันท์ เป็ลียนพุ่ม และคณะ. (2565). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัญหาในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทรับทำบัญชี อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์แห่งรัตนโกสินทร์* 4(3), 53-65.

- นฤมล นาคศรี และฐานิตา ช้องฤกษ์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สังกัดกลุ่มปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น*, 9(3), 202-217.
- พรทิพย์ บุตรดาวงค์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. *วารสาร นวัตกรรมสุขภาพและความปลอดภัย* 1(3), 58-76.
- มนิจันท์ ยืนคง และคณะ (2568). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันซี ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 15(2), 118-130.
- พัชรียา ชัยมูล และณัฐนนท ทวีสิน. (2565). กระบวนทัศน์ในการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานงบประมาณ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 5(1), 17-29.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. (งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รินลณี วงศ์ยะรา และณกมล จันทรม. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารท หารไทย สำนักงานใหญ่. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ* 16(2564), 1218-1228.
- รัฐกิต กลประณีต. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษา ปลัดอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสระบุรี. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลี เหมิง. (2565). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตทำงาน และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับ บริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน “รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน สามัญปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”, [ออนไลน์].
- สันทัต เสริมศรี. (2541). *ประชากรศาสตร์ทางสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2565). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สินปวิณ คำเอี่ยมรัตน์ และ อระไท ชั่วเจริญ. (2568). แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2): 639-652.

เสาวลักษณ์ คำวงษ์ และจิตรลดา ตรีสาคร. (2568). แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารการจัดการใช้คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*, 4(2), 63-90.

สุภาวิณี กองแก้ว และธนิสา โรจนตระกูล. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 6(3), 209-223.

สมควร ละมูล. (2568) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, 8(6), 1-13.

อรชุน บุญมี. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อาเล็กไซพอน เข้มมะไล และคณะ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารการจัดการและการพัฒนา*, 11(2), 157-174.

Brown, W. B. and Moberg, D. J. (1980). *Organizational Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.

Khillan, K. (1986). *MOTIVATIO OF SECONDARY-SCHOOL TEACHERS IN THE LAKE UNION CONFERENCE OF SEVENTH-DAY ADVENTISTS BASED ON HERZBERG'S DUAL-FACTOR THEORY OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION (MICHIGAN, WISCONSIN, INDIANA)*. In ProQuest Dissertations and Theses: ProQuest Dissertations Publishing.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Maketing management* (15th ed.). London: Education, Inc.

Steers, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 46-56. Retrieved October 12, 2025.

Taro Yamane. (1973), *สถิติ สูตร Taro Yamane สำหรับ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง* [online]. Retrieved September 26, 2025.