

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

กาญจน์ เกตุแก้ว
ดร.ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (survey research) จากประชากรในการศึกษาจำนวน 1,191 คน มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t test และ one-way ANOVA และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประเภทการบรรจุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มี เพศ และสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านความสำคัญของงานที่ทำ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์การ และการตอบสนองจากองค์การจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์การ และจากสมการถดถอยพหุคูณอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือปัจจัยด้านความสำคัญของงานที่ทำ และปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ

1. บทนำ

บุคลากรหรือพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์กร ในอดีตมุมมองของผู้บริหารมองบุคลากรเป็นเพียงเครื่องมือขององค์กรที่ช่วยให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ แต่ในมุมมองปัจจุบันบุคลากรในองค์กรที่มีคุณค่า องค์กรต้องธำรงรักษาให้มีสภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีโดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคลากรในองค์กรล้วนมีความรู้ความสามารถ ศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ยังยอมรับว่าการทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย

พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริมและสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและอยู่คู่องค์กรตลอดไป ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและพัฒนาบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ อาจจะทำให้บุคลากรอยู่ในองค์กรและทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

3. สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข
2. ให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข
3. เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีมากยิ่งขึ้น

5. ขอบเขตของการศึกษา

กลุ่มประชากรสำหรับการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,191 คน (ที่มา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ข้อมูล ณ วันที่ 17 ธันวาคม 2557 มีข้าราชการ 599 คน ลูกจ้างประจำ 43 คน พนักงานราชการ 14 คน ผู้รับจ้างเหมาบริการ 535 คนรวมทั้งหมดเป็น 1,191 คน)

6. ระเบียบวิธีวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงความถี่ โดยแสดงผลเป็นคำร้อยละ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยค่า t -test เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ด้วยค่า F -test เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป
6. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามตัวที่หนึ่ง ซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

7. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานและข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดช่วงการวัดได้ดังนี้

7. ผลการวิจัย

การข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามคือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 36.7) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56) สถานภาพโสด (ร้อยละ 67.33) และมีประเภทการบรรจุงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 50.67)

ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำคัญของลักษณะงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กร และด้านการพึ่งพาได้ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน จำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ปัจจัยด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ปัจจัยด้านประเภทการบรรจุงาน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทการบรรจุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงาน ทั้ง 3 ด้าน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 3 ด้าน โดยใช้สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ถดถอย

พหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่าปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยปัจจัยด้านความสำคัญของงานที่ทำ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์การ และการตอบสนองจากองค์การ จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์การ

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านความสำคัญของงานที่ทำ และปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ โดยค่า P น้อยกว่า 0.05 ทุกตัวแปร หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรนี้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 2 ปัจจัยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.631 และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 39.6 ($R^2 = 0.396$)

$$\text{ความผูกพันในการทำงาน} = 1.381 + 0.348 (A1) + 0.279 (B1)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านความสำคัญของงานที่ทำ และปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ โดยที่ระดับความคิดเห็นด้านความสำคัญของงานที่ทำเพิ่มขึ้น 1 ระดับ จะทำให้ทำให้ระดับความผูกพันเพิ่มขึ้น 0.348 ระดับ และถ้าระดับความคิดเห็นด้านความน่าเชื่อถือขององค์การเพิ่มขึ้น 1 ระดับ จะทำให้ทำให้ระดับความผูกพันเพิ่มขึ้น 0.279 ระดับ

8. อภิปรายผลการวิจัย

1. งานในองค์การเป็นระบบงานราชการที่มีความรับผิดชอบสูง และมีผลกับระบบงานสาธารณสุขทั้งประเทศ มีผลทำให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบและความท้าทายในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะตำแหน่งงานในระบบราชการมีการเติบโตช้า โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้รับจ้างเหมาบริการยังขาดความมั่นคงในการทำงานในระยะยาวและสิทธิประโยชน์ต่างๆที่จะได้รับ ทำให้มีความคิดเห็นโดยรวมด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การทำงานในหน่วยงานราชการมีความมั่นคงสูง มีสวัสดิการที่ดีครอบคลุมถึงคนในครอบครัว ประกอบกับข้าราชการเมื่ออายุงานเพิ่มขึ้นตำแหน่งหน้าที่ก็จะสามารถเลื่อนขึ้นได้ตามระบบของราชการ มีผลทำให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน

ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากผู้ที่เป็นผู้รับจ้างเหมาบริการและบุคลากรกระทรวงได้รับสวัสดิการน้อยกว่าความคาดหวัง และสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ดีพอ ทำให้มีความคิดเห็นโดยรวมด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. โดยรวมแล้วบุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนที่ทำงานอยู่โดยรวมมีความคาดหวังว่าจะอยู่จนเกษียณอายุ เมื่อทำงานในระยะยาวแล้วจะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี บุคลากรจึงมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

9. ข้อเสนอแนะ

1. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรมอบสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคล เช่น ส่งเสริมในเรื่องการดูงาน การฝึกอบรมนอกสถานที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และวิทยาการสมัยใหม่ ในอัตราส่วนที่เป็นธรรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรในองค์กร หรืออาจสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานอีกทั้งควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิ์เลื่อนตำแหน่งงานด้วยความยุติธรรม อย่างเป็นระบบและชัดเจน

2. ด้านความท้าทายในการทำงาน องค์กรควรที่จะมีการหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Job Rotation) เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย โดยการสลับหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนมีความถนัดที่หลากหลายสามารถทำงานได้หลายหน้างาน เพื่อช่วยลดปัญหาเรื่องความซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความสนใจ ตามเทคนิคการทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่งานนั้น

3. การกำหนดนโยบายเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และมีการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงานและพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพของบุคลากร

4. การทำ Training Needs ให้กับบุคลากรทราบว่าตนเองขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องใด และองค์กรทราบว่าบุคลากรแต่ละบุคคลจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องใด เพื่อที่จะสามารถก้าวไปสู่ความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง

5. การกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพให้บุคลากรได้รับทราบว่าตนอยู่ในตำแหน่งไหน และจะมีความก้าวหน้าในทิศทางใดควรชี้แจงและบอกแนวทางที่จะก้าวไปสู่ความก้าวหน้าของตนเองเพื่อบุคลากรสามารถตามแผนที่องค์กรกำหนดไว้

10. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากหลายๆ ท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คิระนันท์ คิวพิทักษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า ให้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคนิค และข้อคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเสียสละเวลาในการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามทั้ง 300 คน ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

ในท้ายที่สุดนี้ ต้องขอระลึกถึงความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านที่เป็นผู้ชี้แนะแนวทางการศึกษาในตอนต้น รวมทั้งให้คำแนะนำในการประมวลผลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และการทดสอบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจรวมทั้งให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน. 2551. การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กานสินธุ์

ธงชัย สันติวงษ์. 2545. การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ: ความหมาย

ทฤษฎี วิธีการวิจัยการวัดและงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์ เสมาธรรม

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2532). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีระ

ฟิล์ม และไซเท็กซ์.

- สิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์
- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. 2553. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กรกต บัวอินทร์. 2553. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คมกฤต เมฆสกุล. 2553. คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ฮาน่า ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศรัญญา ซื่อตรง. 2554. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- จิรัสย์ พุฒิจรัสพงศ์. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เซฟรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พัชรภรณ์ ร่วมสุข. 2553. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ออคต้า เมมโมเรียล จำกัด วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วารุณี คำแก้ว. 2550. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- วิชุดา นุชพงษ์. 2553. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกลุ่มบริษัทจัสมินกรุ๊ป วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิริพร ไทยกรณ์. 2553. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้