

โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย  
A Structural Equation Modeling of Causal Factors Influence  
Organizational Commitment of Private Pharmaceutical Company  
Personel in Thailand

หรรษา มะณีป้า<sup>1</sup>, ระพินทร์ โพธิ์ศรี<sup>2</sup> และ สุพัตตรา ตันติจิริยาพันธ์<sup>3</sup>  
Hunsa Maneepam<sup>1</sup>, Rapin Posri<sup>2</sup> and Supattra Tantijariyapan<sup>3</sup>

Received: 01 January 2026; Revised: 01 February 2026; Accepted: 04 February 2026

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย 2) วิเคราะห์ระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหาร และผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในบริษัทยาภาคเอกชน 10 อันดับแรกของประเทศไทย ซึ่งขึ้นทะเบียนกับสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ในปี พ.ศ. 2559 จำนวน 2,166 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 675 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามภูมิภาคและจังหวัดในเขตภาคเหนือ ขณะที่การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยการสนทนากลุ่มและแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัยคือ เจตคติต่ออาชีพผู้แทนยา และปัจจัยภายในมี 4 ปัจจัย คือ สมรรถนะการทำงานของผู้แทนยา ค่านิยมต่ออาชีพผู้แทนยา วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร 2) ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความ

<sup>1 2 3</sup> สาขาวิชาวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์; Research and Evaluation for Educational Development, Uttaradit Rajabhat University  
Corresponding Author, E-mail: hansamaneepam1989@gmail.com

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) แนวทางการพัฒนานำเสนอ กลยุทธ์ในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุต่ออิทธิพลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทยา ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่าอยู่ในระดับเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ทุกแนวทาง

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์การ; บุคลากรบริษัทยาภาคเอกชน; โมเดลสมการโครงสร้าง

### Abstract

This research aimed to (1) study the causal factors influencing organizational commitment of private sector pharmaceutical company personnel in Thailand, (2) analyze the level of causal factors affecting organizational commitment, (3) examine the fit of the structural equation model of causal factors influencing organizational commitment, and (4) propose strategies for developing causal factors to enhance organizational commitment. The research design was a mixed-methods study. The population consisted of personnel, managers, and pharmaceutical representatives working in the top 10 private sector pharmaceutical companies in Thailand registered with the Pharmaceutical Research and Manufacturers Association in 2016, totaling 2,166 people. The sample size of 675 people was obtained through stratified random sampling based on region and province in the northern region, while qualitative data collection used purposive sampling. Research instruments included focus group discussions and questionnaires. Data analysis used content analysis, descriptive statistics, and structural equation modeling to systematically describe the causal relationships of factors influencing organizational commitment.

The research results showed that 1) from the synthesis of causal factors affecting organizational commitment of private sector pharmaceutical company personnel in Thailand, they can be classified into 2 groups: external factors, of which there is 1 factor, namely attitude towards the pharmaceutical representative profession. The study found that: 1) Internal factors, comprising four elements, were: the performance of pharmaceutical representatives, professional values, organizational culture, and organizational commitment. 2) The overall level of causal factors influencing organizational commitment among private sector pharmaceutical company personnel in Thailand was high. 3) The structural equation model of the causal factors influencing organizational commitment among private sector pharmaceutical company personnel in Thailand was consistent with empirical data.

4) The proposed strategies for developing causal factors affecting organizational commitment among private sector pharmaceutical company personnel in Thailand were evaluated by experts as appropriate and applicable in all aspects.

**Keywords:** Organizational Commitment; Private Pharmaceutical Company Personnel; Structural Equation Modeling (SEM)

## บทนำ

ในบริบทของการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ทวีความเข้มข้นขึ้น อันเป็นผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตในระดับโลก ประเทศไทยได้ปรับตัวสู่สังคมอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจฐานความรู้มากขึ้น โดยเฉพาะภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งกำหนดหมุดหมายสำคัญในการยกระดับประเทศสู่การเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง ผ่านการพัฒนาบุคลากร การยกระดับมาตรฐาน และการนำผลงานวิจัยและเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์เชิงนวัตกรรม อุตสาหกรรมยาจึงถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่มีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและระบบสาธารณสุขของประเทศ โดยข้อมูลในช่วงหลังปี พ.ศ.2565 สะท้อนให้เห็นถึงการเติบโตอย่างต่อเนื่องของตลาดยาในประเทศไทย ทั้งในด้านมูลค่าและอัตราการขยายตัว (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2565) อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรในอุตสาหกรรมดังกล่าว มิได้ขึ้นอยู่กับเงินทุน เทคโนโลยี หรือผลิตภัณฑ์เพียงอย่างเดียว หากแต่ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในระยะยาว (พิทยา โภคา, 2552; เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550)

การสร้างและธำรงไว้ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรสมัยใหม่ให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความผูกพันสะท้อนถึงความรู้สึกยึดมั่น ความจงรักภักดี และความเต็มใจของบุคลากรในการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร งานวิจัยและแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันของบุคลากรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายมิติ ทั้งภาวะผู้นำ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต โอกาสก้าวหน้า และความสัมพันธ์ในการทำงาน (Hewitt Associates, อ้างใน เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550) โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยา ซึ่งมีลักษณะการแข่งขันสูงและเกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพของประชาชน บทบาทของผู้แทนยาถือเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงองค์กรกับแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการสื่อสาร และจรรยาบรรณของผู้แทนยา ล้วนส่งผลต่อภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ และความสำเร็จขององค์กร (อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, 2541) อย่างไรก็ตาม สภาพการแข่งขันด้านรายได้ แรงกดดันจากเป้าหมายการขาย ข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลให้เกิดอัตราการโยกย้ายและลาออกของผู้แทนยาในระดับสูง ซึ่งกลายเป็นปัญหาสำคัญ

ของบริษัทยาภาคเอกชน ทั้งในแง่ต้นทุนการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (อนันต์ รุ่งพงศ์ศรีกุล, 2541; ไพโรจน์ สติรยากร, 2553)

จากปัญหาและบริบทดังกล่าว แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทยาภาคเอกชน โดยเฉพาะผู้แทนยา มีใช้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ หากแต่เป็นผลจากปัจจัยเชิงสาเหตุหลายประการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับเจตคติ สมรรถนะ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเหล่านี้ในบริบทอุตสาหกรรมยาไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการใช้โมเดลสมการโครงสร้างเพื่ออธิบายอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งตอบคำถามการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ (1) ปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย (2) ปัจจัยเหล่านี้มีระดับอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด (3) โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และ (4) องค์กรควรมีกิจกรรมในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้อย่างไร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน คำตอบจากการวิจัยคาดว่าจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและความมั่นคงของอุตสาหกรรมยาในประเทศไทยต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทยมีอะไรบ้าง
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย
4. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุต่ออิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็น การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประเภท Exploratory Sequential Design โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหาร ผู้ที่ประกอบอาชีพผู้แทนยาที่ทำงานใน 10 อันดับแรกของประเทศไทยจากจำนวนผู้แทนยาของบริษัทที่ได้ลงทะเบียนภายใต้การดูแลของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ในปี 2559 รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,166 คน (สมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์, 2560) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหาร ผู้ที่ประกอบอาชีพผู้แทนยาที่ทำงานใน 10

อันดับแรกของประเทศไทยจากจำนวนผู้แทนของบริษัทที่ได้ลงทะเบียนภายใต้การดูแลของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ รวมทั้งสิ้น 2,166 คน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งโควตา (Quota Sampling) โดยจำแนกตาม จังหวัดและแบ่งชั้นตามภูมิภาคในเขตภาคเหนือตอนล่างจำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี พิษณุโลก สุโขทัย ตาก และพิจิตร จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกหน่วยตัวอย่างในแต่ละโควตาให้มีโอกาสได้รับการคัดเลือกอย่างเท่าเทียม

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์การคำนวณตามจำนวนพารามิเตอร์ของโมเดลสมการโครงสร้าง (Jackson, cited in Kline, 2016) โดยโมเดลการวิจัยประกอบด้วยพารามิเตอร์จำนวน 45 พารามิเตอร์ จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมจำนวน 675 คน

## 2. เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม พร้อมทั้งบูรณาการความรู้เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและแบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเครื่องมือดังนี้

**ระยะที่ 1** วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรในระดับกำกับดูแลนโยบายการบริหาร ผู้บริหารด้านการขาย ผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารงานด้านการตลาด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเชื่อมโยงโดยปัจจัยกับตัวแปรสังเกตได้และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละตัวแปร

**ระยะที่ 2** วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุและความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า 9 ระดับ (Stanine Scale) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนมาตรฐานเก๋า (ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี, 2556) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**ระยะที่ 3** หาแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุต่ออิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทภาคเอกชนในประเทศไทยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ทศนคติของปัจจัยเชิงสาเหตุ ตอนที่ 2 แนวทางกลยุทธ์การพัฒนา ปัจจัยเชิงสาเหตุ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความตรง (Content validity) โดยการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) ได้เท่ากับ 0.8-1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัยได้เท่ากับ 0.89

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพการ ในระยะที่ 1 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จากผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในการยืนยันโมเดลสมมติฐานได้กำหนดรูปแบบคำถามแบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จำนวน 5 คน และระยะที่ 3 โดยเป็นการสัมภาษณ์ออนไลน์ในการ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ต่ออิทธิพลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย ได้กำหนดรูปแบบคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จำนวน 5 ท่าน การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในระยะที่ 2 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากร ผู้บริหาร ผู้ที่ประกอบอาชีพผู้แทนยา ตามกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 675 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 41 คน และผู้แทนยา จำนวน 675 คน ได้รับข้อมูลกลับมา 615 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไปในระยะที่ 3

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้วิจัย ดำเนินการวิเคราะห์ผลจากการสนทนาโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นเนื้อหาหรือข้อค้นพบเป็นรายชื่อสำหรับการนำมาพิจารณาในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 สถิติวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (Suksawang, 2014)

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** จากการสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย ได้ปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัยได้แก่ เจตคติต่ออาชีพบุคลากรบริษัทยา และปัจจัยภายในมี 4 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะการทำงานของบุคลากรบริษัทยา ค่านิยมต่ออาชีพบุคลากรบริษัทยา วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

**วัตถุประสงค์ที่ 2** ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งตัวแปรปัจจัยประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพบุคลากรบริษัทยา สมรรถนะ

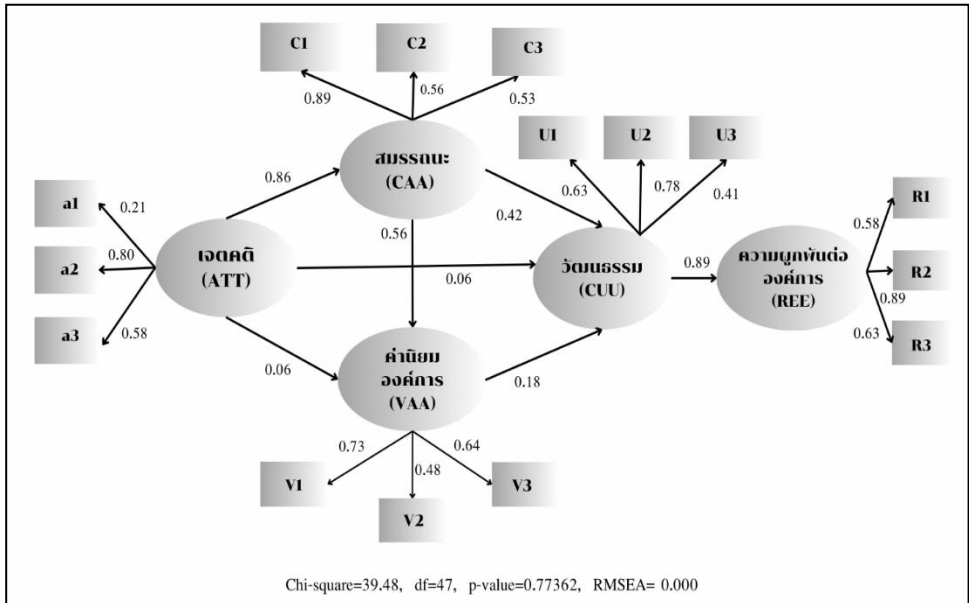
การทำงานของผู้แทนบุคลากรบริษัทฯ คำนิยมต่ออาชีพบุคลากรบริษัทฯ วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็น ราย ตัวแปร รายด้านและรายข้อ รวมทั้งการแปลผลและจัดลำดับที่

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>เจตคติต่ออาชีพผู้แทนฯ</b>	<b>8.40</b>	<b>0.62</b>	<b>ระดับมาก</b>
ด้านความรู้	8.39	0.72	ระดับมาก
ด้านความรู้ลึก	8.38	0.60	ระดับมาก
ด้านพฤติกรรม	8.43	0.55	ระดับมาก
<b>สรณะการทำงานของผู้แทนฯ</b>	<b>8.33</b>	<b>0.69</b>	<b>ระดับมาก</b>
ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และเวชศาสตร์	8.20	0.70	ระดับมาก
ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์	8.42	0.67	ระดับมาก
ความมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จ	8.37	0.68	ระดับมาก
<b>ค่านิยมต่ออาชีพผู้แทนฯ</b>	<b>8.44</b>	<b>0.60</b>	<b>ระดับมาก</b>
ค่านิยมส่วนบุคคลและส่วนรวม	8.43	0.56	ระดับมาก
ค่านิยมที่ได้รับการส่งเสริมจากผู้นำ	8.41	0.64	ระดับมาก
ค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	8.50	0.61	ระดับมาก
<b>วัฒนธรรมองค์การ</b>	<b>8.31</b>	<b>0.69</b>	<b>ระดับมาก</b>
การทำงานเป็นทีมและร่วมมือ	8.42	0.66	ระดับมาก
การเรียนรู้และพัฒนา	8.14	0.73	ระดับมาก
ความผูกพันและความพึงพอใจ	8.37	0.68	ระดับมาก
<b>ความผูกพันต่อองค์การ</b>	<b>8.41</b>	<b>0.60</b>	<b>ระดับมาก</b>
ความผูกพันทางทัศนคติ	8.51	0.52	ระดับมาก
ความผูกพันทางทัศนคติ	8.28	0.65	ระดับมาก
ความผูกพันเชิงคุณค่าและคงอยู่	8.43	0.62	ระดับมาก

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทฯภาคเอกชน ในประเทศไทย จากภาพรวมในมาตรวัด 9 ระดับ

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่านิยมต่ออาชีพผู้แทนฯ ภาพรวมสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =8.44, S.D.=0.60) โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =8.41, S.D.=0.60) โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความผูกพันทางทัศนคติ รองลงมาพบว่าเจตคติต่ออาชีพผู้แทนฯ ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =8.40, S.D.=0.62) โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรม รองลงมาพบว่าสรณะการทำงานของผู้แทนฯ ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =8.33, S.D.=0.69) โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ และต่ำสุดพบว่าวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ( $\bar{X}$ =8.31, S.D.=0.69) โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและร่วมมือ

**วัตถุประสงค์ที่ 3** ผลการวิจัย พบว่าความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทวิทยาสภาเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 39.48 และไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ (P-value = 0.773, df=47) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.00 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI=0.990)ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.975 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้



ภาพ 1 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทวิทยาสภาเอกชนในประเทศไทย

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	ทางตรง/ระดับ	ทางอ้อม/ระดับ	รวม/ระดับ
CAA (สมรรถนะ) R <sup>2</sup> = 74%	ATT (เจตคติ)	0.860 / มาก (TV=18.702)	-	0.860 / มาก (TV=18.702)
	VAA (ค่านิยม)	0.026 / น้อย (TV=0.026)	0.485 / ปานกลาง (TV=3.525)	0.512 / มาก (TV=3.551)
CUU (วัฒนธรรม) R <sup>2</sup> = 36.5%	CAA (สมรรถนะ)	0.564 / มาก (TV=3.572)	-	0.564 / มาก (TV=3.572)
	ATT (เจตคติ)	0.061 / น้อย (TV=0.428)	0.460 / ปานกลาง (TV=3.673)	0.521 / มาก (TV=3.551)
	CAA (สมรรถนะ)	0.427 / ปานกลาง (TV=2.802)	0.101 / น้อย (TV=2.265)	0.529 / มาก (TV=5.067)
	VAA (ค่านิยม)	0.179 / น้อย (TV=2.553)	-	0.179 / น้อย (TV=2.553)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	ทางตรง/ระดับ	ทางอ้อม/ระดับ	รวม/ระดับ
REE (ความผูกพัน) $R^2 = 79.8\%$	ATT (เจตคติ)	-	0.485 / ปานกลาง (TV=8.268)	0.465 / ปานกลาง (TV=8.268)
	CAA (สมรรถนะ)	-	0.473 / ปานกลาง (TV=3.473)	0.473 / ปานกลาง (TV=3.473)
	VAA (ค่านิยม)	-	0.160 / น้อย (TV=2.498)	0.160 / น้อย (TV=2.498)
	CUU (วัฒนธรรม)	0.893 / มาก (TV=10.943)	-	0.893 / มาก (TV=10.943)
รวม		3.011 / ปานกลาง (TV=39.026)	2.144 / ปานกลาง (TV=23.702)	5.156 / มาก (TV=62.728)

ตารางที่ 2 ค่ามาตรฐานแสดงความเป็นเหตุ

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามเกณฑ์ของ Kline (2015) พบว่า เจตคติต่ออาชีพผู้แทนยา (ATT) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อ สมรรถนะในการทำงาน (CAA) โดยมีอิทธิพลทางตรงในระดับสูงมาก (0.860) และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 74 สะท้อนว่าเจตคติเป็นฐานรากของการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ แม้เจตคติ จะมีอิทธิพลทางตรงต่อ ค่านิยมองค์กร (VAA) และ วัฒนธรรมองค์กร (CUU) ในระดับต่ำ แต่มี อิทธิพลทางอ้อมผ่านสมรรถนะในระดับปานกลาง ส่งผลให้อิทธิพลรวมอยู่ในระดับสูง (0.512 และ 0.521 ตามลำดับ) ขณะเดียวกัน สมรรถนะของผู้แทนยาก็มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนค่านิยม องค์กร (อิทธิพลทางตรงระดับสูง 0.564) และวัฒนธรรมองค์กร (อิทธิพลรวมระดับสูง 0.529) โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรได้ในระดับปานกลาง

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร (REE) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (CUU) เป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลสูงที่สุดในโมเดล (0.893) แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกหลักในการสร้างความ ผูกพันของบุคลากร ขณะที่เจตคติและสมรรถนะมีอิทธิพลทางอ้อมในระดับปานกลาง และค่านิยม องค์กรมีอิทธิพลในระดับต่ำ ทั้งนี้ โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อ องค์กรได้สูงถึงร้อยละ 79.8 สะท้อนให้เห็นว่าเส้นทางเชิงสาเหตุของโมเดลเริ่มจากเจตคติ สมรรถนะ ค่านิยม/วัฒนธรรม และความผูกพัน ซึ่งชี้ให้เห็นนัยสำคัญเชิงการบริหารว่า หากต้องการ สร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ควรเริ่มจากการพัฒนาเจตคติในการทำงาน ควบคู่กับการ เสริมสร้างสมรรถนะ และยกระดับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งเป็นระบบ

**วัตถุประสงค์ที่ 4** ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยามาเอกชนในประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน สามารถสรุป เป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพผู้แทนยาที่ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรบริษัทยามาเอกชนในประเทศไทยดังนี้ 1) สร้างทัศนคติเชิงบวกต่ออาชีพส่งเสริมให้

บุคลากรบริษัทฯ เห็นคุณค่าในบทบาทการให้ความรู้และสนับสนุนระบบสาธารณสุข 2) ส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพ ยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้แทนยาที่มีผลงานดีและมีจรรยาบรรณ 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้สื่อสารและแสดงศักยภาพ 4) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารควรแสดงทัศนคติและค่านิยมเชิงบวกต่ออาชีพอย่างต่อเนื่อง 5) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพกำหนด Career Path ที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในระยะยาว

แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงานของผู้แทนยา ที่ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทฯภาคเอกชนในประเทศไทยดังนี้ 1) พัฒนาทักษะวิชาชีพต่อเนื่องอบรมความรู้ด้านเภสัชวิทยา การตลาดเชิงจริยธรรม และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ฝึกทักษะการเจรจา การบริการ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทางการแพทย์ 3) จัดระบบประเมินและแรงจูงใจที่เป็นธรรมกำหนดเกณฑ์วัดผลที่ชัดเจน พร้อมรางวัลและโอกาสก้าวหน้าเพื่อสร้างแรงจูงใจ 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงพัฒนาผู้บริหารให้การสนับสนุน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร 5) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพกำหนด Career Path ที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นความผูกพันและการอยู่กับองค์กรระยะยาว

แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ปัจจัยด้านค่านิยมต่ออาชีพผู้แทนยา ที่ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทฯภาคเอกชนในประเทศไทยดังนี้ 1) ปลูกฝังค่านิยมจรรยาบรรณและความรับผิดชอบส่งเสริมความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการทำงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ 2) ส่งเสริมค่านิยมการทำงานเชิงคุณค่ามุ่งเน้นคุณภาพของข้อมูลและบริการทางยา มากกว่าการเน้นยอดขาย 3) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมองค์กรอย่างจริงจัง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริม teamwork การให้เกียรติ และการยกย่องผู้ที่ยึดมั่นในค่านิยม 5) เชื่อมโยงค่านิยมกับความก้าวหน้าในอาชีพนำค่านิยมมาใช้ในการประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทฯภาคเอกชนในประเทศไทยดังนี้ 1) สร้างวัฒนธรรมเชิงบวกส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้คุณค่ากับพนักงาน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องสำคัญขององค์กร 3) สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สนับสนุนการอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงาน 4) ยกย่องพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรให้รางวัลและการยอมรับแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างโดดเด่น 5) ผู้นำเป็นต้นแบบทางวัฒนธรรมผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทมหาชนเอกชนในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** จากการสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทมหาชนเอกชนในประเทศไทย ได้ปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัยได้แก่ เจตคติต่ออาชีพบุคลากรบริษัทฯ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพนั้นส่งเสริมการทำงานในเชิงบวกสอดคล้องกับ สมชาย จินตนาวัฒน์ (2563) เจตคติที่ดีส่งผลให้ความผูกพันทางอารมณ์และการผูกพันทางจิตใจเพิ่มขึ้นและปัจจัยภายในมี 4 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะการทำงานของบุคลากรบริษัทฯ ค่านิยมต่ออาชีพบุคลากรบริษัทฯ วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีความรู้และทักษะที่ตรงตามบทบาทงาน พร้อมสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากองค์การ ช่วยเสริมความมั่นใจในศักยภาพและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อกำหนดส่วนบุคคลสอดคล้องกับองค์การและทีม พร้อมได้รับการส่งเสริมจากผู้นำที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม จะก่อให้เกิดความร่วมมือ สอดคล้องกับ สุทธิดา ไชยกิจ (2564) ผู้นำเป็นแบบอย่างเรื่องคุณธรรมและค่านิยมองค์การจะทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาภักดีในองค์กรนั้น ๆ และความผูกพันในงาน วัฒนธรรมองค์การที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ Schein (2010) วัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนและให้คุณค่าพนักงานส่งเสริมความผูกพันทางอารมณ์การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน แบบทีมเวิร์คในองค์การช่วยสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะเมื่อผู้นำส่งเสริมค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน และท้ายที่สุด ความภักดี ความเชื่อมั่น และความรับผิดชอบของพนักงานสะท้อนผ่านความผูกพันต่อองค์การทั้งสามมิติ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ทักษะคน การสนับสนุนจากหัวหน้า และความยุติธรรม ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์การโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วรณวิภา แสงสารพันธ์ (2561) ความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและการทำงานในองค์การ

**วัตถุประสงค์ที่ 2** พบว่า ค่านิยมต่ออาชีพผู้แทนฯ ภาพรวมสูงสุดอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปลูกฝังค่านิยมด้านจรรยาบรรณคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานเชิงคุณค่ามากกว่ายอดขาย ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมร่วม เช่น teamwork และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ สุทธิดา ไชยกิจ (2564) ผู้นำเป็นแบบอย่างเรื่องคุณธรรมและค่านิยมองค์การจะทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาและภักดีในองค์กรนั้น ๆ รองลงมาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความผูกพันทางทัศนคติทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์และเชิงคุณค่ามี

อิทธิพลต่อการอยู่กับองค์การสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ วรรณวิภา แสงสารพันธ์ (2561) ความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและการอยู่ในองค์การ รองลงมาพบว่าเจตคติต่ออาชีพผู้แทนยา ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในด้านทางการปฏิบัติรวมถึงบุคลิกภาพที่เข้ากับวัฒนธรรมองค์การช่วยสร้างความผูกพันและการยึดมั่นต่อองค์การสอดคล้องกับ Mowday, Steers & Porter (1979) การทำงาน ประสบการณ์และระยะเวลาที่ใช้ในองค์การช่วยเสริมความผูกพันทางบวกของบุคลากร และสอดคล้องกันกับการศึกษาของ สมชาย วรรณญาณุไกร (2547) ผู้แทนยาที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำและขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานมีแนวโน้มลาออกสูง รองลงมาพบว่าสรรณะการทำงาน ของบุคลากรบริษัทยาในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจกับบทบาทจะส่งผลต่อความผูกพันองค์การและส่งเสริมการทำงานที่ดีมีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับ Goleman, et al. (2002) ความน่าเชื่อถือการเสริมความไว้วางใจจากทีมงานและหัวหน้า จะเพิ่มความรู้สึกอยากร่วมงานต่อ และสร้างความมั่นใจ จะเพิ่มแรงจูงใจ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและเป้าหมายต่อไป และต่ำสุดพบว่าวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก) โดยตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการทำงานที่มีหลายหน้าที่ ที่จะช่วยกันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันเพื่อองค์กร สอดคล้องกับ Schein (2010) วัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนและให้คุณค่าพนักงานส่งเสริมความผูกพันทางอารมณ์การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน แบบ teamwork ในองค์การช่วยสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันระดับวัฒนธรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมในองค์การ วัฒนธรรมเป็นรากฐานของความสำเร็จขององค์การและการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงาน

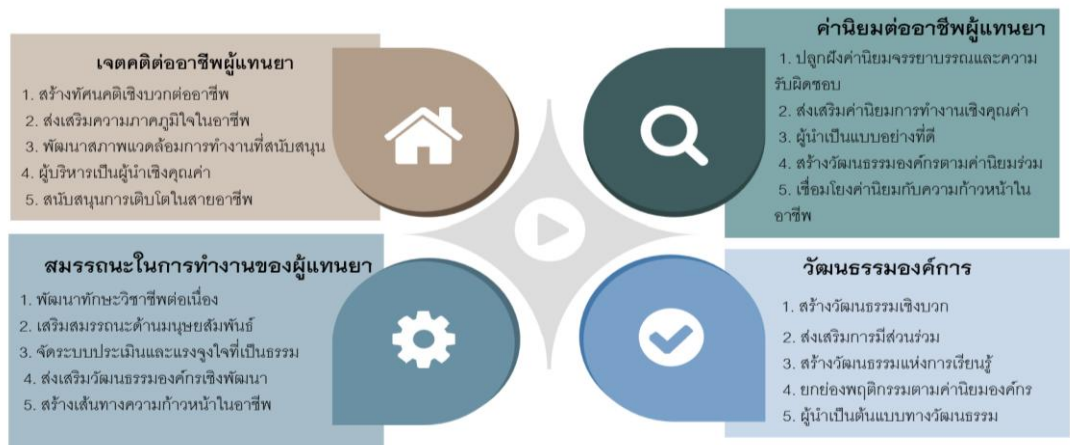
**วัตถุประสงค์ที่ 3** พบว่า จากผลการสร้างโมเดลโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย พบว่า แบบจำลองที่ทำการปรับแก้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 39.48 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P\text{-value} = 0.773$ ,  $df=47$ ) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.00 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI=0.990) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.975 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับไชยยันต์ สุกุลศรีประเสริฐ (2556) ที่ว่าความสอดคล้องของเดล (Over all goodness of fit) เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันว่า โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งยังสอดคล้องกับ Schumacker และ Lomax (2010) ที่ได้เสนอว่า นอกจากค่าไค-สแควร์ ควรพิจารณาจากค่าสถิติตัวอื่น ๆ ด้วย และจากผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของกฤตย์ ไชวงค์ (2560) ที่มีค่า  $P\text{-value}$  มากกว่า 0.05

**วัตถุประสงค์ที่ 4** พบว่า แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย มีความเหมาะสมต่อการนำไป

เป็นแนวทางในการบริหารบริษัทเพื่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านเจตคติต่ออาชีพผู้แทนยาสร้างทัศนคติเชิงบวกโดยส่งเสริมให้ผู้แทนยาเห็นคุณค่าในบทบาทการให้ความรู้ สนับสนุนระบบสาธารณสุข และภาคภูมิใจในอาชีพ ผ่านการยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดี มีจรรยาบรรณ พร้อมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างเชิงบวก และจัดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจระยะยาว 2) ด้านสมรรถนะในการทำงานของผู้แทนยาเน้นการพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น เกสซ์วิทยา การตลาดเชิงจริยธรรม และการสื่อสาร เสริมสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ พร้อมจัดระบบประเมินผลและแรงจูงใจที่โปร่งใส ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และวาง Career Path ที่ชัดเจนเพื่อคงความผูกพันในระยะยาว 3) ด้านค่านิยมต่ออาชีพผู้แทนยาปลูกฝังค่านิยมด้านจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ มุ่งเน้นการทำงานเชิงคุณค่ามากกว่ายอดขาย ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมร่วม เช่น teamwork และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงนำค่านิยมมาใช้ในการประเมินและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กร 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร สร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่โปร่งใสและให้คุณค่ากับบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ยกย่องพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และให้ผู้นำเป็นต้นแบบทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

## องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยค้นพบ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย เมื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย โดยแสดงไว้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 2 แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย

## สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ระดับปัจจัย ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง และแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทย โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัยภายนอก 1 ปัจจัย คือ เจตคติต่ออาชีพผู้แทนยา และปัจจัยภายใน 4 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะการทำงาน ค่านิยมต่ออาชีพผู้แทนยา วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ขณะที่เจตคติและสมรรถนะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลการวิจัยนำไปสู่การเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวก การพัฒนาสมรรถนะ การปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและความยั่งยืนขององค์กรในอุตสาหกรรมยา นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทยเป็นอย่างดี ทั้งผู้บริหารและบุคลากรผู้แทนยาควรรักษามาตรฐานตัวแปรที่ปรากฏในตัวแบบไว้และพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในระบบงานต่าง ๆ ของเอกชนและภาครัฐต่อไปได้

1.2 ปัจจัย เจตคติต่ออาชีพผู้แทนยา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศไทยในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เจตคติต่ออาชีพผู้แทนยา ให้มากยิ่งขึ้น เช่นการปลูกฝังเจตคติเชิงบวกควบคู่กับการสนับสนุนจากผู้นำและโอกาสในการเติบโต จะช่วยเสริมความผูกพันของผู้แทนยาต่อองค์กรอย่างยั่งยืน แบบโปร่งใสสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน ส่งเสริมพัฒนาครูและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป สามารถนำตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นำไปศึกษาวิจัยและพัฒนาเป็นคู่มือการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยาภาคเอกชนในประเทศ ต่อไปได้

## เอกสารอ้างอิง

- กฤตย์ ไชยวงศ์. (2561). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์. *วารสารการวัดผลการศึกษาศึกษา*, 35(98), 107-118.
- ไชยันต์ สกฤตศรีประเสริฐ. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 44(1), 1-16.
- พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑพลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ไพโรจน์ สติรยากร. (2553). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี. (2556). *หลักและทฤษฎีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุดรดิตถ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- เลอศักดิ์ ใจกล้า. (2550). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- วรรณวิภา แสงสารพันธ์. (2561). สังคมผู้สูงวัย & ความท้าทาย. *สาร ควบ*. มกราคม 2561, 3-4.
- วัลลภ วิชาญเจริญสุข. (2558). *ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัท ยาชามชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมชาย วรปัญญาไกร. (2547). *การสังเคราะห์ปริญญาโทที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุทธิดา ไชยกิจ และชูศักดิ์ พรสิงห์. (2564). การลดระยะเวลาการสั่งซื้อวัตถุดิบเพื่อลดต้นทุนการจัดเก็บ. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 17, 15-30.
- อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2539). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Diamantopoulos, A. & Sigauw, J. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage
- McClelland, D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*. 17(7), 57-83.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Lyman, W. P. (1979, June). The Measurement of Organization Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 14, 224-247.

Publication. Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of Emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School.

Schumacker, R.E. & Lomax, R.G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. 3<sup>th</sup> ed. New York: Routledge.