

**การสำรวจระดับความผูกพันและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา**
**The Survey and the Guide for Organizational Engagement Improvements
of Staff in the School of Pharmaceutical Science, University of Phayao**

ชญัญชนาธร ชญัญชญญานาธาณ์^{1*}
Thanchanathorn Thanchanyatharn^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ที่ 1.00 ค่าความเที่ยง ที่ 0.98 และค่าเชื่อมั่นที่ 0.98 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 89.67 ของบุคลากรทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รายชื่อ พบว่า บุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรคำนึงถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ และบุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถทำงานกับคณะได้ ตามลำดับ 2) แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือข้อแนะนำที่บุคลากรคิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การพิจารณาเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงาน การสื่อสารภายในองค์กร การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำให้ผิดพลาด คำร้องเรียน การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารหรือการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การธำรงรักษาพนักงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to survey the staff's organizational engagement, and 2) to develop the guide for organizational engagement improvements. The tool utilized in the research was the questionnaire, with the index of item objective congruence at 1.00, validity value at 0.98, and reliability value at 0.98. A total of 52 academic and support staff were recruited as the sample group which was equal to 89.67% of the staff working at the school. Data were analyzed using four different statistical techniques, including frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Firstly, the finding indicated that the level of employee-organization relationship was good. Several factors affecting the relationship were listed in descending order of the impact, including the strong willingness to facilitate the organization to achieve the goals, to protect the reputation of the organization, and to complete the assigned tasks. Moreover, several strategies could be applied to improve the levels of engagement, including taking the suitability of the workload into consideration, developing the internal communication plan, the skill of handling the challenge, overcoming the failures, listening to

¹ สำนักงานคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ School of Pharmaceutical Science, University of Phayao, Phayao, 56000

*Corresponding author: e-mail: thanchanathorn.th@up.ac.th

Received: May 31, 2022, Accepted: June 18, 2022, Published: January 15, 2023



the feedback in the workplace, improving the employee participation and involvement, and building the team synergy and collaboration skills.

Keywords: human resources management, staff's engagement, employee retention

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้ เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ องค์กรประสิทธิภาพ ในระดับแนวหน้า จำเป็นต้องมีการพัฒนาในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ แผนกลยุทธ์ กระบวนการทำงาน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการ วิธีการทำงาน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และการตลาด ในระยะแรก ๆ ของการพัฒนาองค์กรนั้นและให้ความสำคัญด้านฐานข้อมูลและการจัดเก็บ มีความพยายามที่จะจัดการกับฐานข้อมูล และองค์ความรู้ในรูปของเอกสารทางคอมพิวเตอร์ แต่ไม่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เกิดความตระหนักว่าสิ่งสำคัญที่สุดไม่ใช่ระบบฐานข้อมูล แต่เป็น “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การแข่งขัน คนในองค์กรที่มีคุณภาพ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (องค์กร, 2555) มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการพัฒนาด้านกายภาพ และพัฒนาบุคลากรเรื่อยมา โดยมีแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ให้บรรลุวิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับสากล ผลิดกำลังคนที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน วิจัยและนวัตกรรม รักษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อขึ้นนำ และสร้างสรรคปัญญาเพื่อความเข้มแข็ง และความยั่งยืนของชุมชน และสังคม บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีระบบประกันคุณภาพ ประเมิน และตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ เพื่อในโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565 เพื่อสนองตอบทิศทางการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของประเทศ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยด้วย คณะเภสัชศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตเภสัชกรให้เพียงพอกับความต้องการของประเทศ มุ่งเน้นการกระจายเภสัชกรสู่ภาคเหนือตอนบน อันเป็นการเพิ่มบุคลากรให้แก่ภูมิภาค ทำการเปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ในรูปแบบสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยใช้หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต (บริหารเภสัชกรรม) ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 จึงได้มีการแยกการจัดการเรียนการสอนเป็นสำนักวิชาเภสัชศาสตร์ และเป็นคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งแต่ปี 2553 เป็นต้นมา และด้วยสถานการณ์ปัจจุบันอุตสาหกรรมเครื่องสำอางมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ รวมถึงมีบทบาทในการส่งเสริมเศรษฐกิจไทยให้เติบโต โดยรัฐบาลและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ให้การสนับสนุน เร่งผลักดันให้อุตสาหกรรมเครื่องสำอางก้าวทันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ดังนั้นคณะเภสัชศาสตร์จึงสนองตอบความต้องการของตลาดโดยการเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง เพื่อมุ่งเน้นผลิตบัณฑิต ด้านวิทยาศาสตร์เครื่องสำอางที่มีความเชี่ยวชาญ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพด้านวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ของการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีกระบวนการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างมาตรฐานและยกระดับอุตสาหกรรมเครื่องสำอางของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนของประเทศ (คณะเภสัชศาสตร์, 2561)

ด้วยภารกิจของมหาวิทยาลัยพะเยาและคณะเภสัชศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีศักยภาพ สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อขีดความสามารถขององค์กรด้วย องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญในการบริหารคนในองค์กร ปัจจุบันพบว่าการพัฒนาบุคคลนั้น นอกจากองค์กรจะต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูงแล้ว องค์กรยังต้องการบุคลากรที่มีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรอีกด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า

บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเสียสละ พร้อมทุ่มเทกำลังกายและกำลังสมองในการทำงานตลอดจนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กรของตน ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ท้อแท้ในการทำงาน และอัตราการขาดงานได้ การที่องค์กรจะอ้างรักษาคนไว้ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรทุกองค์กรพึงที่จะต้องกระทำแต่การที่จะสร้างความผูกพันให้กับพนักงานไม่ใช่เรื่องง่าย องค์กรจะทำอย่างไรเพื่อการบริหารจัดการคนแล้วนำไปตอบโจทย์ขององค์กร (ณัฐพล, 2561)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่ปฏิบัติงานจริงไม่รวมบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ประจำปีงบประมาณ 2563 จำนวนทั้งหมด 59 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 38 คน และสายสนับสนุน จำนวน 21 คน ข้อมูล ณ มกราคม 2563 (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเปิด ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา ตามจำนวนบุคลากรของแต่ละสายงาน

เครื่องมือและวิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลมาสังเคราะห์และประมวลผลเพื่อสร้างข้อคำถาม ได้แก่
 - 2.1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ต้นแบบจากการศึกษาของ Richard T. Mowday, Lyman W. Porter and Richard M Steer (1979) (อ้างในจริยา, 2559) เป็นคำถาม 15 ข้อ นำมาทำการศึกษาต่อยดปรับปรุงและเพิ่มเติมเป็นข้อคำถาม 16 ข้อ
 - 2.2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารหรือด้านบริหารบุคลากรตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป เป็นผู้ประเมิน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence; IOC) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1 จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่นในกลุ่มประชากรที่มีขนาดใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเที่ยงที่ 0.98 และระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98
5. ยื่นแบบจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ 2.2/003.1/63

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกคนที่สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริงไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ จำนวน 52 คน โดยเพิ่มการแจกเพิ่มอีกจำนวน 7 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 59 คน เท่าจำนวนประชากรทั้งหมดเพื่อป้องกันกรณีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือกรณีบุคลากรไม่ประสงค์ให้ข้อมูล และจัดเก็บด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ เมื่อครบจำนวนตัวอย่างที่ต้องการจึงทำการปิดรับข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) (เอี่ยมพร, 2554) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 52 คน และในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ ผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สายงานที่ปฏิบัติตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิภาค โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามผ่าน Online แก่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 59 คน โดยมีผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 88.13 ของบุคลากรทั้งหมด ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (34 คน, ร้อยละ 65.4) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (36 คน, ร้อยละ 69.2) ระดับการศึกษา ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาเอก (23 คน, ร้อยละ 44.2) มีสถานะโสด (37 คน, ร้อยละ 71.2) สายงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ (34 คน, ร้อยละ 65.4) มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (45 คน, ร้อยละ 86.5) ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี (19 คน, ร้อยละ 36.5) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ที่ 20,001-30,000 บาท (17 คน, ร้อยละ 32.7) รองลงมามีระดับรายได้ที่ 30,001-40,000 บาท (15 คน, ร้อยละ 28.8) ซึ่งมีความใกล้เคียงกัน ภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในจังหวัดพะเยา และจังหวัดอื่น อยู่ที่ร้อยละ 50 เท่ากัน

2. ผลการวิเคราะห์ค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (\bar{x} = 4.35) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรทำค่านิ่งถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ (\bar{x} = 4.29) และบุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถทำงานกับคณะได้ (\bar{x} = 4.21) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร (\bar{x} = 3.23) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้พบว่า ในจำนวน บุคลากร 52 ราย มีจำนวน 3 ราย ที่มักคิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อย ๆ ในระดับมากที่สุด และมีจำนวน 7 รายมักคิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อย ๆ ในระดับมาก (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกรายข้อ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	4.13	1.01	มาก
2. ท่านจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.35	0.81	มากที่สุด
3. ท่านพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าคณะ ดีเหมาะสมที่จะเข้ามาทำงานด้วย	3.79	0.96	มาก
4. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้และไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	3.81	1.14	มาก
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถทำงานกับคณะได้	4.21	0.78	มากที่สุด
6. ค่านิยมของท่านและค่านิยมของคณะมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.65	0.97	มาก
7. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับคณะนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	3.94	1.00	มาก
8. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับคณะนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า	3.46	1.13	มาก
9. ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในคณะไม่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นใจลาออกจากงานของท่าน	3.96	1.03	มาก
10. หน่วยงานแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านอย่างแท้จริง	3.52	1.23	มาก
11. ท่านมองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในคณะนี้	3.65	1.08	มาก
12. ท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในคณะนี้	3.79	1.04	มาก
13. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร	3.23	1.20	ปานกลาง
14. ท่านคำนึงถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ	4.29	0.85	มากที่สุด
15. หน่วยงานแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.63	1.03	มาก
16. ท่านมักคิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อย ๆ	2.35	1.25	น้อย
เฉลี่ยรวม	3.74	0.74	มาก

3. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่าน Online แก่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 59 คน โดยมีผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 52 คน ซึ่งในจำนวน 52 คน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง เรื่องแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.15 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 2

จากการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือข้อแนะนำที่บุคลากรคิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ 1) ด้านลักษณะงาน บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควร มีการพิจารณา เรื่อง ความเหมาะสมของปริมาณงาน การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และ ความชัดเจนของขอบเขตงาน 2) ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควร มีการพิจารณา เรื่อง การสื่อสารภายในองค์กร การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและอุดมการณ์ขององค์กร การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควร มีการพิจารณา เรื่อง การเปิดโอกาสให้ได้ แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำผิดพลาด คำร้องเรียน การช่วยเหลือให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ และการสื่อสารแบบสองทาง 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควร มีการพิจารณา เรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารหรือการแสดงความเห็นมิตรที่ดีต่อกัน การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล และการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน



ตารางที่ 2 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อเสนอแนะที่บุคลากรคิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง/แนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน	ความถี่ของจำนวนที่ตอบ	ร้อยละ
ด้านลักษณะงาน		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	10	33.33
การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง	6	20.00
การสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน	5	16.67
การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน	5	16.67
ความชัดเจนของขอบเขตงาน	4	13.33
รวม	30	100.00
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร		
การสื่อสารภายในองค์กร	10	41.66
การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กร	7	29.17
การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์	4	16.67
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร	3	12.50
รวม	24	100.00
ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา		
การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ท่าผิตลาด คำร้องเรียน	6	35.29
การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม	5	29.41
การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ	3	17.65
การสื่อสารแบบสองทาง	3	17.65
รวม	17	100.00
ด้านเพื่อนร่วมงาน		
การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	11	39.29
การสื่อสารหรือการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	10	35.71
การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล	4	14.29
การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	3	10.71
รวม	28	100.00

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในครั้งนี้ สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรท่านคำนึงถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ และบุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถทำงานกับคณะได้ ตามลำดับ ส่วนบุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้พบว่า ในจำนวนบุคลากร 52 ราย มีจำนวน 3 ราย ที่มักคิดจะลาออกจากรที่ทำงานบ่อย ๆ ในระดับมากที่สุด และมีจำนวน 7 ราย มักคิดจะลาออกจากรที่ทำงานบ่อย ๆ ในระดับมาก

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1) ด้านลักษณะงาน บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควร มีการพิจารณา เรื่อง ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีความถี่สูงสุด รองลงมา คือ การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และความชัดเจนของขอบเขตงาน ตามลำดับ 2) ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควร มีการพิจารณา เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร มีความถี่สูงสุด รองลงมาคือ การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กร การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ

3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรมีการพิจารณา เรื่อง การเปิดโอกาสให้ได้ แสดงความเห็นอย่างมีส่วนร่วม มีความถี่สูงสุด การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำผิดพลาด คำร้องเรียน การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ และการสื่อสารแบบสองทาง 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรมีการพิจารณา การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารหรือการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา รายชื่อ พบว่า บุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรคำนึงถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ และบุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถทำงานกับคณะได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2008: อ้างอิงจรรยา, 2561) ที่ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะพูดถึงองค์กรในทางที่ดีอยู่เสมอ และจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ ทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง รวมไปถึงพยายามแสวงหา วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และแนวคิดของ Steers and Porter (1991) ที่ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าโดยมีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง โดยมีความเชื่อว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร และอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น ส่วนบุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้พบว่า ในจำนวนบุคลากร 52 ราย มีจำนวน 3 ราย ที่มีกติกจะลาออกจากที่ทำงานบ่อย ๆ ในระดับมากที่สุด และมีจำนวน 7 ราย มีกติกจะลาออกจากที่ทำงานบ่อย ๆ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของ ประภาส และคณะ (2564) เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างการธำรงรักษาพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ผลประโยชน์และค่าตอบแทน การฝึกอบรมและการพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ตามลำดับ โดยรายงานเพิ่มเติมว่า ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา (2558) ที่ว่า พนักงานทุกคนต้องการความมั่นคงในงาน ต้องการให้องค์กรดูแลเอาใจใส่ในเรื่องผลประโยชน์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ การที่องค์กรพยายามธำรงรักษาพนักงาน คือ คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และตั้งใจทำงานให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และสอดคล้องตามแนวคิดของ Mondy *et al.* (1999) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and benefits) เป็นรางวัลที่พนักงานได้รับจากการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งผลกำไร และการให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ดังกล่าวมานี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรมีการพิจารณา เรื่อง ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีความถี่สูงสุด รองลงมา คือ การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และความชัดเจนของขอบเขตงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ

ทิพย์สุคนธ์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ได้ทำงานที่ต้องใช้ความหลากหลายของทักษะ มีเอกภาพในการทำงาน เป็นงานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายส่วนมีความอิสระในการทำงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน และการได้รับรู้ผลการทำงานของตนเองจากข้อมูลย้อนกลับจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานนั้น ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคุณลักษณะงานก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานนั้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควร มีการพิจารณา เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร มีความถี่สูงสุด รองลงมา คือ การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและอุดมการณ์ขององค์กร การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549 อ้างใน จริยา, 2561) โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรมีการพิจารณาเรื่องการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม มีความถี่สูงสุด การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำผิดพลาด คำร้องเรียน การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ และการสื่อสารแบบสองทาง สอดคล้องกับการศึกษาของ รัตติกาล โพธิทอง (2557) พบว่า ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานสูงสุด ภาวะผู้นำที่แสดงออกมานั้น จะแฝงมากับรูปแบบการสื่อสารในองค์กร การกำหนดนโยบายในองค์กรผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่จะรู้จักการยืดหยุ่นในการเลือกเป็นผู้นำเพื่อให้ สอดคล้องตามสถานการณ์ที่จำเป็นนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) ในบรรยากาศการทำงานที่เน้นความเป็นกันเองผู้นำจะทำการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นการรับผิดชอบต่อร่วมกัน บรรยากาศในการทำงานก็จะมีความอบอุ่น พนักงานทุกคนมีความจริงใจให้กันและร่วมกันทำงานโดยไม่มีกฎระเบียบที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้ข้อมูลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานจากผู้นาอย่างสม่ำเสมอ นั้นมีความสำคัญมากซึ่งบรรยากาศการทำงานในลักษณะนี้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความต้องการอยากทำงานเองโดยไม่ต้องมีการบังคับใด ๆ เน้นความสำคัญต่อพนักงาน ผู้นำจะบริหารด้วยความรักผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนโดยให้ความเอาใจใส่และสร้างความพึงใจให้เกิดขึ้นแก่กันเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรร่วมกัน 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรมีการพิจารณาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารหรือการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉန္ฐวุฒิ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นงานที่ทำหาย ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และยังคงต้องได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัย เรื่อง การสำรวจระดับความผูกพันและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับมาก บุคลากรจะใช้เวลาพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรคำนึงถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ และบุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถทำงานกับคณะได้ ทั้งนี้บุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยย้อยต่ำสุด ทั้งนี้พบว่า ในจำนวนบุคลากร 52 ราย มีจำนวน 3 ราย ที่มีภคคิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อย ๆ ในระดับมากที่สุด และมีจำนวน 7 ราย

มักคิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อย ๆ ในระดับมาก คณะควรมีนโยบายหรือการสร้างแนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรหรือการบริหารบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา 3) ผลประโยชน์และค่าตอบแทน 4) การดำรงรักษาพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการดำรงรักษาพนักงาน คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และตั้งใจทำงานให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามากำหนดนโยบายอย่างมีส่วนร่วม เพื่อคณะประสบผลสำเร็จ สามารถสร้างชื่อเสียงตามที่คาดหวังร่วมกันทุกระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้เป็นตัววัดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน การดำรงอยู่และการลาออกจากงานของพนักงานอีกด้วย นอกจากนี้ ควรมีการพิจารณาด้านค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง โบนัส การประกันชีวิต และสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งผลกำไร และส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของหน่วยงาน เป็นต้น เพราะนอกจากบุคลากรจะต้องการความมั่นคงแล้ว บุคลากรยังต้องการให้องค์กรดูแลเอาใจใส่ในเรื่องผลประโยชน์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รางวัลที่บุคลากรได้รับจากการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงานนี้จะทำให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงาน มีความภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากร เสียสละทำงานที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านลักษณะงาน ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงาน โดยการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของขอบเขตงาน ควรมีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร มีการสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการประเมินมาบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถในการสร้างงานให้มีคุณค่า ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร คณะควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและอุดมการณ์ขององค์กร ช่องทางเพื่อสื่อสารให้กับบุคคลในองค์กรที่หลากหลาย การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ควรมีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร เพราะเมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานเหล่านี้จะมีความผูกพันทางอารมณ์เชิงบวกต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรตลอดระยะเวลาอันยาวนาน

4. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา คณะควรมีการพิจารณาเรื่องการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม มี การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำผิดพลาด คำร้องเรียน การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ และการสื่อสารแบบสองทาง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงาน ในบรรยากาศการทำงานที่เน้นความเป็นกันเองมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นการรับผิดชอบร่วมกัน บรรยากาศในการทำงานก็จะมีคุณภาพดี พนักงานทุกคนมีความจริงใจให้กันและร่วมกันทำงานโดยไม่มีกฎระเบียบที่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้ข้อมูลป้อนกลับต่อการปฏิบัติงานจากผู้น่าอย่างสม่ำเสมอ นั้นมีความสำคัญมากซึ่งบรรยากาศการทำงานในลักษณะนี้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความต้องการอยากทำงานเองโดยไม่ต้องมีการบังคับใด ๆ เป็นการเน้นความสำคัญต่อพนักงานในองค์กรทุกคนโดยให้ความเอาใจใส่และสร้างความพึงใจให้เกิดขึ้นแก่กันเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรร่วมกัน

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน คณะควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานภายในองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายในการทำงานภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้พนักงาน ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลให้ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกันไป
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ควรมีการศึกษาเรื่องนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้โอกาสและเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลีรักษ์ อัดดีสินทอง และ ดร.สนธยา สุขยั้ง อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดทำวิจัย มุมมอง และผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยในครั้งนี้ ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่จัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติเพื่อให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจน อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะและขอขอบคุณบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและจัดพิมพ์งานวิจัยในครั้งนี้ หากมีข้อมูลส่วนใดขาดความสมบูรณ์บกพร่องผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อแก้ไขและพัฒนางานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา. 2563. รายงานอัตรากำลังบุคลากรสังกัดคณะเภสัชศาสตร์. [Online]. Available: <https://hr.up.ac.th/main>. (สืบค้นเมื่อ มกราคม 2563).
- คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. 2561. รายงานการประเมินตนเองระดับคณะ (Self - Assessment Report, SAR) ตามเกณฑ์ CUPT-QA ประจำปีการศึกษา 2560. มหาวิทยาลัยพะเยา. 166 หน้า.
- จริยา ตั้งสถาเจริญพร. 2561. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่. 53 หน้า.
- ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. 2561. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. อุบลราชธานี. 145 หน้า.
- ทิพย์สุนนท์ จงรักษ์. 2556. อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี. ปทุมธานี. 182 หน้า.
- ประภาส ศิริภาพ สุขุมพงศ์ ชามูนวงศ์ เฉลียว วิทูรปกรณ์ วีระ ลาดหนองขุ่น และจรีภรณ์ เมธินไกรลาศ. 2564. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย. วารสารการปกครอง (Governance Joinal). 10(1): 198-220.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. 2562. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565. [Online]. Available: https://www.up.ac.th/th/Intro_Strategic.aspx (สืบค้นเมื่อ มกราคม 2563).
- รัตติกาล โพธิทอง. 2557. การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการยานสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร. 99 หน้า.
- องค์การ เรื่องรัตน์อัมพร. 2555. พัฒนาค้น พัฒนาองค์กร. [Online]. Available: <http://www.cardiobook.net/content/view/4>. (สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 2560)
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. 2554. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 17(1): 9-10.