



การสำรวจและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

The survey and analysis of staff's engagement in the school of  
Pharmaceutical science, University of Phayao

โดย

นางสาวธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญูญารักษ์

ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจาก มหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ 2563

## การพิจารณาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาผลการศึกษางานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ เรื่อง การสำรวจและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ฉบับนี้เป็นที่เรียบร้อยแล้วและเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เพื่อการพัฒนางานประจำของ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงชื่อ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสัชกรหญิง จันทิมา ชูรัมย์)

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

ลงชื่อ .....

(ดร. เกสัชกรหญิง สนธยา สุขยิ่ง)

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้โอกาสและเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เกษักร สุรศักดิ์ เสากแก้ว คณบดีคณะเภสัชศาสตร์ ที่ให้โอกาสในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกษักรหญิง จันทิมา ชูรัมย์ ดร. เกษักร หญิง สนธยา สุขยิ่ง ที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานในครั้งนี้ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะและขอขอบคุณ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและ จัดพิมพ์งานวิจัยในครั้งนี้ หากมีข้อมูลส่วนใดขาดความสมบูรณ์บกพร่องผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อ แก้ไขและพัฒนางานต่อไป

นางสาวฉัญฉณาธร ฉัญฉัญญาธารค์

กันยายน 2563



<b>หัวข้อวิจัย</b>	การสำรวจและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
<b>ชื่อผู้วิจัย</b>	นางสาวธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญ์ญาธารักษ์
<b>หน่วยงาน</b>	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร จำนวน 52 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA Correlation และ Regression

ผลงานวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 52 ชุด มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับสูง ( $R = 0.995$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีค่า ( $R^2 = 0.989$ ) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ 2) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด 3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 4) มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ 5) บุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## Abstract

Objective of this research were 1) to survey of staff's engagement in the school of Pharmaceutical science, University of Phayao 2) to comparative analysis of staff's engagement in the school of Pharmaceutical science, University of Phayao. The sample size for the research was 59 persons by simple sampling. Questionnaires were used as research tools and there was a return of 52 persons. 93.02 percent with Index of item objective congruence at 1.00 and Cronbach's alpha coefficient at .99. Data was analysed in terms of frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, ANOVA Correlation and Regression.

The research results showed that 1) the level of staff's engagement in the school of Pharmaceutical science, University of Phayao At a high level, 2) Pearson correlation analysis results show that factors affecting the staff's engagement. In descending order as follows Culture and purpose of the organization, the leadership at high level ( $p \leq 0.01$ ). And the type of work was significant moderate at 0.01. 3) Multiple linear regression results revealed  $R = 0.995$  meaning that the correlation coefficient between 52 predictors strongly correlated with staff's engagement. The coefficient of explanation of multiple regression models was  $R^2 = 0.989$ . There were 5 variables affecting staff's engagement in the school of Pharmaceutical science, University of Phayao at statistical significance at 0.01, including the department within organization has a clear operational plan. And in line with the direction of organization strategy, the staffs are willing to strictly adhere to organizational policies, the staffs or colleagues can exchange ideas and suggestions about the work each other. the problems and grievances are addressed effectively and the staffs receives their own feedback of work.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อ.....	ข
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
<b>บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....</b>	<b>43</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลอภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	95
ประวัติผู้วิจัย.....	104



ตาราง	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	34
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวัฒนธรรม.....	35
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา.....	37
ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน.....	38
ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตารางที่ 6 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรฯ	47
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน.....	48
ต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านลักษณะงาน จำแนกรายข้อ	
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน.....	49
ต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านวัฒนธรรม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กรจำแนกรายข้อ	
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน.....	50
ต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บังคับบัญชาจำแนกรายข้อ	
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน.....	52
ต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อ	
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ.....	53
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกรายข้อ	
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	55
ในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามเพศ	
ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	55
ในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test	
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	56
ในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ	
ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	56
ในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ t-test	

ตาราง (ต่อ)	หน้า
<b>ตารางที่ 16</b> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร..... ในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามภูมิภาค	57
<b>ตารางที่ 17</b> ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร..... ในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามภูมิภาค โดยใช้ t-test	57
<b>ตารางที่ 18</b> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามอายุ.....	58
<b>ตารางที่ 19</b> ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพัน..... ต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร	59
<b>ตารางที่ 20</b> ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุ..... ของบุคลากร	59
<b>ตารางที่ 21</b> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตาม..... ระดับการศึกษา	60
<b>ตารางที่ 22</b> ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพัน..... ต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร	60
<b>ตารางที่ 23</b> ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง..... ระดับการศึกษาของบุคลากร	61
<b>ตารางที่ 24</b> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนก..... ตามสถานะภาพ	61
<b>ตารางที่ 25</b> ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพัน..... ต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร	62
<b>ตารางที่ 26</b> ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง..... สถานะภาพของบุคลากร	62
<b>ตารางที่ 27</b> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามตำแหน่ง...	63
<b>ตารางที่ 28</b> ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพัน..... ต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร	63
<b>ตารางที่ 29</b> ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง..... สถานะภาพของบุคลากร	64
<b>ตารางที่ 30</b> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตาม..... ประสบการณ์การทำงาน	64

ตาราง (ต่อ)	หน้า
<b>ตารางที่ 31</b> ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพัน....	65
ต่อองค์กระระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร	
<b>ตารางที่ 32</b> ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร.....	65
ระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร	
<b>ตารางที่ 33</b> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนก.....	66
ตามประสบการณ์การทำงาน	
<b>ตารางที่ 34</b> ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวน.....	66
ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร	
<b>ตารางที่ 35</b> ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร.....	67
ระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร	
<b>ตารางที่ 36</b> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร.....	67
โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
<b>ตารางที่ 37</b> ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวน.....	68
ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร	
<b>ตารางที่ 38</b> ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร.....	69
ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร	
<b>ตารางที่ 39</b> ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	70
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	
<b>ตารางที่ 40</b> ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน.....	71
<b>ตารางที่ 41</b> ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ (ANOVA) รายด้าน.....	71
<b>ตารางที่ 42</b> ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ .....	72
(Multiple Linear Regression Analysis) ของตัวแปรต้น 52 ตัว กับความผูกพันต่อองค์กรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	
<b>ตารางที่ 43</b> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	74
<b>ตารางที่ 44</b> การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำที่บุคลากร.....	74
คิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรด้านลักษณะงาน	

ตาราง (ต่อ)	หน้า
<b>ตารางที่ 45</b> การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำที่บุคลากร.....	75
คิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน	
ต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม	
และจุดมุ่งหมายขององค์กร	
<b>ตารางที่ 46</b> การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำที่บุคลากร.....	75
คิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน	
ต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	
<b>ตารางที่ 47</b> การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำที่บุคลากร.....	76
คิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน	
ต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ ด้านเพื่อนร่วมงาน	



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ หรือ “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” เป็นสิ่งสำคัญในการ พัฒนาองค์กร ทุกองค์กร ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้องค์กร เดินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์กรเป็นได้ทั้งสิ่งที่ไม่มีและมีชีวิต พนักงาน ในองค์กรทำให้องค์กรมีชีวิต สามารถเรียนรู้ เกิดทักษะ สร้างนวัตกรรม เพิ่มผลผลิต และพัฒนา คุณภาพสินค้าและบริการ สร้างผลกำไรให้กับองค์กร กลายเป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่ง สามารถยืนหยัดต้านกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ที่นับวันจะเข้มข้นทุกที ๆ หากองค์กรใดไม่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ ให้สามารถ ยืนหยัดอยู่ในยุคจักรของการแข่งขันได้ ก็จะถูกกลืนหายไป ในที่สุด การพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ องค์กรประสิทธิภาพ ในระดับแนวหน้า จำเป็นต้องมีการพัฒนา ในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ แพลนกลยุทธ์ กระบวนการทำงาน การพัฒนา บุคลากรและการบริหารจัดการ วิธีการทำงาน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และการตลาด ในระยะแรก ๆ ของการพัฒนา องค์กรเน้นและให้ความสำคัญด้านฐานข้อมูลและการจัดเก็บ มีความพยายามที่จะจัดการกับฐานข้อมูลและองค์ความรู้ในรูปแบบของเอกสารทางคอมพิวเตอร์ แต่ไม่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เกิดความตระหนักว่าสิ่งสำคัญที่สุดไม่ใช่ระบบฐานข้อมูล แต่เป็นคน “คน” หรือ “ทรัพยากร บุคคล” ที่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การการแข่งขัน คนในองค์กรที่มีคุณภาพ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (องค์การ เรื่องรัตนอัมพร, 2555, ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการพัฒนาด้านกายภาพ และพัฒนาบุคลากรเรื่อยมา โดยมี แนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ในช่วงงบประมาณ พ .ศ. 2562 ให้บรรลุวิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับสากล ผลิดกำลังคน ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน วิจัยและนวัตกรรม รักษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับองค กรภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อชั้นนำ และสร้างสรรค์ปัญญาเพื่อความเข้มแข็ง และความยั่งยืนของชุมชน และสังคม บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีระบบประกัน คุณภาพ ประเมิน และตรวจสอบ ได้ในทุกพันธกิจ เพื่อใหนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา สอดคล้องกับ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 - 2565 เพื่อสนองตอบทิศทางการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและความต้องการของภูมิสังคมไทย เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562 หน้า 3) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของประเทศ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยด้วย คณะเภสัชศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตเภสัชกรให้เพียงพอับความต้องการของประเทศ มุ่งเน้นการกระจายเภสัชกรสู่ภาคเหนือตอนบน อันเป็นการเพิ่มบุคลากรให้แก่ภูมิภาค ทำการเปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ในรูปแบบสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยใช้หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต (บริหารเภสัชกรรม) ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 จึงได้มีการแยกการจัดการเรียนการสอนเป็นสำนักวิชาเภสัชศาสตร์ และเป็นคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งแต่ปี 2553 เป็นต้นมา และด้วยสถานการณ์ปัจจุบันอุตสาหกรรมเครื่องสำอางมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ รวมถึงมีบทบาทในการส่งเสริมเศรษฐกิจไทยให้เติบโต โดยรัฐบาลและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ให้การสนับสนุน เร่งผลักดันให้อุตสาหกรรมเครื่องสำอางก้าวทันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ดังนั้นคณะเภสัชศาสตร์จึงสนองตอบความต้องการของตลาดโดยการเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง เพื่อมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์เครื่องสำอางที่มีความเชี่ยวชาญ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพด้านวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง รวมถึงการสร้างความตระหนักของการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีกระบวนการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างมาตรฐานและยกระดับอุตสาหกรรมเครื่องสำอางของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนของประเทศ (คณะเภสัชศาสตร์, 2560)

ด้วยภารกิจข้างต้นมหาวิทยาลัยพะเยาและคณะเภสัชศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีศักยภาพ สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานจึงมีความสำคัญมาก เพราะ “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อขีดความสามารถขององค์กรด้วย องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญในการบริหารคนในองค์กร ปัจจุบันพบว่าการพัฒนาบุคคลนั้น นอกจากองค์กรจะต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูงแล้วองค์กรยังต้องการบุคลากรที่มีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรอีกด้วย จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเสียสละ

พร้อมทุ่มเทกำลังการและกำลังสมองในการทำงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กรของตน ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ท้อแท้ในการทำงาน และอัตราการขาดงานได้ การที่องค์กรจะธำรงรักษาคนไว้ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรทุกองค์กรพึงที่จะต้องกระทำแต่การที่จะสร้างความผูกพันให้กับพนักงานไม่ใช่เรื่องง่าย องค์กรจะทำอย่างไรเพื่อการบริหารจัดการคนแล้วนำไปต่อบริษัทขององค์กรโดยที่เราควรทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่กระทบต่อคุณภาพความผูกพันของคนในองค์กร (ณัฐพล ธนาคุณ, 2561 หน้า 2)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จะทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
- 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่ปฏิบัติงานจริงไม่รวมบุคลากรที่ลาศึกษาต่อประจำปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 59 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 38 คน และสายสนับสนุน จำนวน 21 คน (ข้อมูล ณ มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเปิด ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ , 2551 หน้า 51 อ้างอิงใน สุวเพ็ญ คำต๋อย, 2555) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา ตามจำนวน

บุคลากรของแต่ละสายงาน จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พนักงานสายวิชาการ กลุ่มที่ 2 พนักงานสายสนับสนุน ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนางานประจำซึ่งมีข้อจำกัดเรื่องการเก็บข้อมูลจากบุคลากร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงเลือกใช้การเลือกแบบบังเอิญ (Haphazard or Accidental Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยผู้วิจัยพยายามเก็บตัวอย่างเท่าที่จะทำได้ตามที่มีอยู่หรือที่ได้รับความร่วมมือ

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดำเนินงานวิจัยดังนี้

- ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม
- นำข้อมูลมาสังเคราะห์และประมวลผลเพื่อสร้างข้อคำถามดังนี้

**ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิภาค

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ** ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน

**ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ** โดยเป็นแบบสอบถามที่ได้ออกแบบโดยอาศัยจากการศึกษาต่อยอดจากการศึกษาของ Richard T. Mowday, Lyman W. Porter and Richard M Steer(1979) (จรรยา ตั้งสถาเจริญพร, 2559 หน้า 4) โดยจะเป็นข้อคำถาม 16 ข้อ

**แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ** เป็นข้อคำถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

### 1.4 นิยามศัพท์ (Terms or Definitions)

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หรือความพยายามรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ แม้บางครั้งอยู่ในช่วงเวลาที่ยากลำบากหรือได้รับข้อเสนอด้านผลตอบแทนที่สูงกว่าจากองค์กรอื่น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมไปถึงการพัฒนา

ทักษะค่าว่าความสามารถของตนเอง การแสวงหาวิธีการใหม่ๆในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแสดงออกผ่าน ความมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะพูดถึงองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในทางที่ดีเสมอ

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน

**บุคลากร** หมายถึง บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่ปฏิบัติงานจริงไม่รวมบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งหมด 59 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 38 คน และสายสนับสนุน จำนวน 21 คน

#### ระยะเวลาดำเนินงาน

ตั้งแต่ มีนาคม 2563 ถึง กันยายน 2563 รวมระยะเวลา 7 เดือน

#### แผนการดำเนินงาน (Gantt Chart)

ขั้นตอนการวิจัย	เดือนที่												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัย	←————→												
2. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม				←————→									
3. เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม							←————→						
4. รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล										←————→			
5. จัดทำรูปเล่มและรายงานผล													←————→

#### 1.5 ประโยชน์ที่ได้รับของการวิจัย

1. ได้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ได้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ได้แนวทางเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

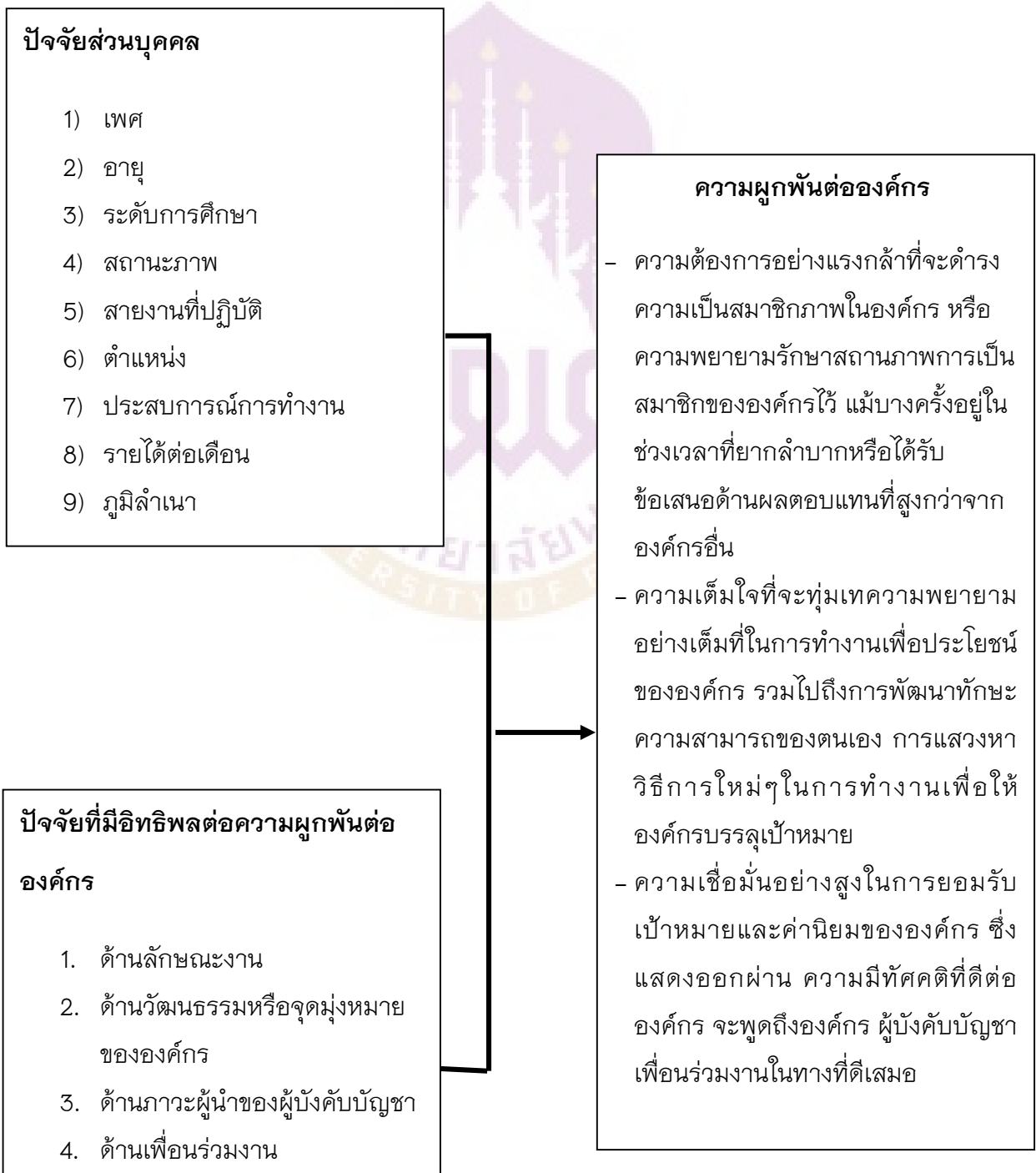
## สมมติฐาน (Hypothesis) และกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

### สมมติฐานในการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

2) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

### กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การสำรวจและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะ  
เภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ทำการศึกษาได้ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน
  - 2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยพะเยา
  - 2.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน

##### 2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา ถือกำเนิดขึ้นจากการเปลี่ยนวิทยาเขตสารสนเทศ  
ของมหาวิทยาลัย นเรศวรเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2538 มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายโอกาส  
และความเสมอภาคทาง การศึกษา แก้ปัญหาการศึกษาและรายได้ของประชากรในจังหวัดพะเยา  
ซึ่งเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ โดยระยะเริ่มแรกใช้อาคารของโรงเรียนพะเยาพิทยาคมเป็นการชั่วคราว  
และได้ขยายมาที่ตั้งถาวร ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2542 ณ ตำบลแมกกา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา  
พื้นที่ 5,727 ไร่ และสภา มหาวิทยาลัยนเรศวร ในคราวประชุมครั้งที่ 13 (4/2550) เมื่อวันที่  
21 กรกฎาคม 2550 ได้มีมติ ให้เปลี่ยนชื่อ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา  
เป็น มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา และ ต่อมาเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระ  
พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ  
ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยาขึ้น ประกาศในราช กิจจานุเบกษา เมื่อวันที่  
16 กรกฎาคม 2553

มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศู  
การเป็น มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University ) ดวยปรัชญา “ดำรงชีวิตด้วย

ปัญญาประเสริฐที่สุด (A life of wisdom is the most wondrous of all)” และปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็ง ของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)” มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการพัฒนาด้านกายภาพ และพัฒนาบุคลากรเรื่อยมา มีการจัดการเรียนการสอนครอบคลุมทุกสาขาวิชา ทั้งทางด้าน สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อพัฒนาการศึกษาของประชาชนในพื้นที่โดยเฉพาะ ในระยะแรกและตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ใน 15 คณะ 3 วิทยาลัย (วิทยาลัยการ จัดการตั้งอยู่ ณ อาคารเวฟเพลส เพลินจิต กรุงเทพมหานคร) และ 1 วิทยาเขต (เชียงราย) จำนวน หลักสูตรทั้งสิ้น 97 หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรระดับปริญญาตรี 63 หลักสูตร ปริญญาโท 24 หลักสูตร และปริญญาเอก 10 หลักสูตร และมีโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยาซึ่งจัดการเรียน การสอนในระดับ ประถมศึกษาตอนต้น จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีโครงการสนับสนุน การจั ดตั้งหอง เรียน นว ิทยา ศาสตร ใน รร เรี ยน โดย ก ร ก ำ ก ำ บ ดู แล ของ มหาวิทยาลัย ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (โครงการ รวมว.) จำนวน 2 หองเรียน มหาวิทยาลัย พะเยา ได้มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนและงานวิจัยเพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษา และผลิตงานวิจัย เพื่อประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม มีนิสิตจำนวนทั้งสิ้น 20,208 คน แบ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี ทวิภาค ปกติ 15,516 คน โครงการพิเศษ 118 คน นิสิตหลักสูตร ควบระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา 3 3,569 คน นิสิตหลักสูตรระดับปริญญาตรีควบปริญญาโท 88 คน นิสิตระดับปริญญาโท 684 คน และนิสิตระดับปริญญาเอก 233 คน มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 1,967 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 1,022 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 945 คน (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562, ออนไลน์)

### 2.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้เปิดการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร เภสัชศาสตร์บัณฑิต (บริหารเภสัชกรรม) นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 ภายใต้การกำกับดูแล ของมหาวิทยาลัยนเรศวรและคณะเภสัชศาสตร์ โดยเป็นสาขาวิชาหนึ่งของคณะวิทยาเขต สารสนเทศพะเยา และในปีการศึกษา 2550 สำนักวิชาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ได้แยกหน่วยงานจัดการศึกษาออกจากคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มาจัดการเรียน การสอนเองทั้ง 6 ชั้นปี โดยมีความมุ่งหมายเพื่อผลิตเภสัชกรให้เพียงพอับความต้องการ ของประเทศ โดยมุ่งเน้นการกระจายเภสัชกรสู่ภาคเหนือตอนบนอันเป็นการเพิ่มบุคลากร

ให้แก่ภูมิภาค ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ และการคุ้มครองด้านยาแก่บุคลากรทางการแพทย์ ผู้ป่วย และประชาชนทั่วไป

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ให้ความอนุเคราะห์ทั้งด้านวิชาการ ด้านบริหาร แก่ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาด้วยดีตลอดมา บัดนี้ มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา อาศัยความตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2553 ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานวิชาการของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ให้จัดตั้ง คณะเภสัชศาสตร์ ลงวันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2553 และคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้นเพื่อให้เกิดบทบาทในทางปฏิบัติ งานบริหารวิชาการจึงได้ทำการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ด้านวิชาการ อันจะเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้สำเร็จในทุกพันธกิจที่ตั้งไว้

ในปัจจุบันคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เปิดสอน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารเภสัชกรรม (Pharm.D. (Pharm. Care)) และหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง (B.Sc. (Cosmetic Science)) โดยแต่ละสาขามีกรอบอัตรากำลังคณาจารย์ตามจำนวนนิสิตที่เปิดรับเข้าและแยกการบริหารจัดการเรียนการสอนตามสาขาวิชา

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่ามีการให้ความหมายมุมมองต่างๆ ของนักวิชาการ โดย จริยา ตั้งสถาเจริญพร ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ (จริยา ตั้งสถาเจริญพร, 2559)

Charlie Watts, Head of Towers Perrin (2003, อ้างอิงใน สุดารัตน สุวรรณยิก, 2552, หน้า 24) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ มีความเชื่อในองค์กร มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น เขาใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ มีความตั้งใจและมุ่งมั่น และมีการพัฒนาอยู่เสมอ

Hewitt Associates (2008: Online อ้างใน พิชัย อุณหันนาค, 2552: 34) เป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำของโลกได้ทำการศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานจากองค์กรทั่วโลกมากกว่า 1,500 องค์กร ได้สรุปคุณลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความคิดที่ดีต่อองค์กร และจะพูดถึงองค์กรผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าในทางที่ดีอยู่เสมอ 2) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะพยายามรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ แม้ในบางครั้งจะอยู่ในช่วงเวลาที่ยากลำบากหรือได้รับข้อเสนอด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่า จากองค์กรอื่น และ 3) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ ทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง รวมไปถึงพยายามแสวงหา วิธีการใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

**ภรณ์ มหานนท์** (อ้างอิงใน อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551, หน้า 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะรวมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากต่องาน เพราะเห็นวาทะกิจคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก พอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกวาคณอื่น

ณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

**Steers and Porter (1991)** ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่ บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อพยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายอันที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร (3) ความปรารถนาอย่าง

แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดี ต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ การรู้สึกว่าคุณภาพตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

**Kenter (1968)** ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่ บุคคลเป็น สมาชิกขององค์กรที่จะดำรงสมาชิกภาพไว้เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่าง บุคคลกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร เป็น ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ระหว่างบุคคลกับองค์กรที่จะเชื่อมลักษณะของบุคลิกภาพ และความสนใจ ของบุคคลให้สอดคล้องกับองค์กรส่งผลทำให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยจะแสดงออกมาในรูปของความพยายามความเสียสละเวลาแรงงาน และความเต็มใจยินดีที่จะทุ่มเท พลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร

**Buchanan (1974)** ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวก เดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน (2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ (3) ความจงรัก ภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กร และความปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

**Allen and Meyer (1993)** ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง 3 ลักษณะและปัจจัยที่ทำให้เกิดดังนี้ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความ ผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็น ความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกว่าคุณ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตน ให้กับองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านความรู้สึก ได้แก่ การรับรู้ลักษณะของงานอิสระ ในงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของ งานทักษะที่หลากหลายและปฏิภพของหัวหน้า งาน เช่น การรู้สึกว่าองค์กรให้ความไว้วางใจได้การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมใน การบริหารอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร (2) ความผูกพันต่อเนื้อ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่ที่บุคคลให้องค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของ ความผูกพันต่อเนื้อในการทำงาน ของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้าย

เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื้อ (3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

**Eisenber and Davus-LaMastro (1990)** ได้ อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมกันเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บุคคลรับรู้ถึงการถือกุศลสนับสนุนขององค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือ ความอดุสหาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

**David (1994)** ได้ อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (3) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

**Mowday Porter and Steers (1982)** ได้ อธิบาย ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และต้องการที่จะรักษาซึ่งสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทดังต่อไปนี้ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ การที่บุคคลอยากจะทำหน้าที่กับองค์กรต่อไปเพราะมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงตั้งใจและมีความสุขกับการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จ (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคลอยากจะทำหน้าที่กับองค์กรต่อไป เพราะการคงอยู่กับองค์กรยังมีผลประโยชน์สำหรับตนอยู่ เป็นการอยู่เพราะไม่อยากสูญเสียในสิ่งที่ได้เคยลงทุนลงแรงให้กับองค์กรมาตลอดระยะเวลาการทำงาน (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ การที่บุคคลอยากจะทำหน้าที่กับองค์กรต่อไปเพราะเป็นสิ่งถูกต้องเหมาะสมที่จะทำ หรืออาจเป็นความจำใจต้องอยู่ อันเนื่องมาจากแรงกดดันหรือความคิดจากบุคคลรอบข้างที่มีต่อบุคคลนั้น ๆ หากเขาจะออกจากองค์กรไป

**สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557)** ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรคือ ดังนี้ 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ความเสียสละเพื่อองค์กร

**ธนพร ธรรมโชติ (2555)** สรุปได้ว่า “ความผูกพัน” หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้วยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อองค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์ เชิงผกผันกับการลาออก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

**ทิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555)** ได้สรุปความหมายของความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กรความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

**ปานิสรา วงศ์ใหญ่ (2555)** สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตนเลื่อมใสศรัทธาต่อไป หรือกล่าวในทางกลับกันคือ หากสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนแล้ว ก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ที่ทำงานโดยขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด และหากเป็นกรณีที่ สมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ บรรยากาศในองค์กร ตลอดจน ประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งย่อมจะต้องลดความรู้สึกผูกพันลงตลอดเวลาจนถึงขั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กรไปเลย

**พิรานุช ไหวติ (2555)** สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

**ณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561)** ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจและทุ่มเท

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการสรุปข้อมูลความหมายในองค์กร คือ

1) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หรือความพยายามรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ แม้บางครั้งอยู่ในช่วงเวลาที่ยากลำบากหรือได้รับข้อเสนอตอบแทนที่สูงกว่าจากองค์กรอื่น

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมไปถึงการพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง การแสวงหาวิธีการใหม่ๆในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแสดงออกผ่าน ความมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะพูดถึงองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกค้าในทางที่ดีเสมอ

### 2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย มีนักวิชาการได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ (จรียา ตั้งสถาเจริญพร, 2559) Steeres, R.M. (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำบุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 2.1 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่าง มีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ 2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลรวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษ จึงเป็นงานที่ทำท้าทายต่อการกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน 2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ในระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานนั้น ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน 2.4 ผลบ่อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูล บ่อนกับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อการประเมินผล ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ 2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น

ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร 3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อม ในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 3.1 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ จากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณค่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา 3.3 ความคาดหวังที่ได้รู้การตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุน ปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

**Steers** (1977, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 13) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) และผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) องค์ประกอบในตามปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น ลำดับต่อมา คือ ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงานและ ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าเป็นต้น ลำดับสุดท้าย คือ ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่คุณค่าได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเขาไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป็นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

**Steers and Porter** (1983, อ้างอิงใน ปณิตดา ใจบุญ, 2553, หน้า 20) ได้สรุปว่าปัจจัย ที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 4 กลุ่ม คือ หนึ่ง โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) คือ จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นระบบ ทุ้มีแบบแผน มีหนทางที่ชัดเจนชัด มีการรวมอำนาจการกระจายอำนาจ การให้บูรณาการงานมีการ ตัดสินใจ สอง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

(Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต  
องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น สาม  
ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ได้รับ  
มอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความกดดันในการทำงาน มีบทบาท  
ที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น สี่ ประสบการณ์ในการทำงาน (Work  
Experience) หมายถึง สิ่งที่คุณเคยได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะ  
ของกลุ่มงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือ ขององค์กร การรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ  
ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัว ของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

**สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549 ฐานใน ภาสสิริ ปัญญาภา, 2553: 7)** โดย  
ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน (Engagement Factor) ทั้ง 4 ด้าน คือ 1.ด้านองค์กร  
(Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อ  
สื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม  
ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีและส่งเสริมให้พนักงาน  
ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร 2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วม  
ในการตัดสินใจ การจัดเตรียม อุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงาน  
ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร  
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผน  
งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency)  
ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้  
และเติบโต ในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม 4.ด้านภาวะผู้นำ  
(Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้ พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชา  
ให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง  
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ณัฐวุฒิ ธนาคุณ ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรดังนี้ ดังนี้ (ณัฐวุฒิ ธนาคุณ, 2561)

**Allen and Meyer (1993)** ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านความรู้สึก ได้แก่ การ  
รับรู้ลักษณะของงานอิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของ งานทักษะที่  
หลากหลายและปฏิกริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่าองค์กรให้ความไว้วางใจได้การรับรู้ถึง  
การมีส่วนร่วมใน การบริหารอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร (2) ความผูกพันต่อเนื่อง  
(Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมี

พื้นฐานอยู่ที่บุคคลให้องค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของความผูกพันต่อเนื่องในการทำงาน ของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานปัจจุบันก่อให้เกิดความ ผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก อายุ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยขององค์กรและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื่อง (3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อ ตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูป ความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานการพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Hackman and Oldhan (1986, อ้างใน ธีรวิฑูฒธิ ธนาคุณ, 2561) ที่ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ดีจะเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของคน ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกอยากทำงานให้ได้ผลที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง หากผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพของงานที่ดี การที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่ทำงานอยู่ 3 สถานะคือ ประการแรก ประสพการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมายสิ่งมีค่าและมีความสำคัญ ประการที่สอง ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ที่ตนมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน และประการสุดท้าย ความสามารถในการรับรู้ถึงผลของการกระทำ ซึ่งบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า การกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เมื่อสถานการณ์ทั้งสามนี้เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลในสภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสพการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตนและสิ่งที่ตามมาคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการลาออกจากงานก็ลดลง ถ้าองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตใจนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัดจากผลการวิจัยพบว่างานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน 4 ลักษณะดังนี้ 1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกรทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จลง 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึงระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จกระบวนการจะบังเกิดผลงาน 3) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระ ในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่จะ

ตัดสินใจได้ด้วยตัวเองในการดำเนินงาน และกำหนดเวลาในการทำงานบุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น 4) ผลการสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึง ข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ

**ธนพร ธรรมโชติ (2555)** ได้ สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงานและเงินเดือน ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลข่าวสาร การรับฟังความคิดเห็น การเกื้อหนุน ความร่วมมือ การเสริมอำนาจแก่บุคลากร ความสัมพันธ์ในองค์กร และสรุปได้ว่า “ความผูกพัน” หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้วยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อองค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนตลอดไปนอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์ เชิงผกผันกับการลาออก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

**พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555)** ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

**พิรานุช ไหวติ (2555)** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการสรุปข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือ จุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน

### 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อำนาจชัย บุญศรี ได้สรุปทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้(อำนาจชัย บุญศรี, 2556)

ทฤษฎีของของมาสโลว์

การอธิบายถึงความต้องการของผู้คนนั้นมีอยู่หลายทฤษฎี ทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ถูกพูดถึงตั้งแต่ปี 1943 แต่ก็เป็นทฤษฎีที่ยังใช้งานได้ในปัจจุบัน และสามารถประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ความต้องการของคนในเรื่องต่างๆ ได้ด้วย นั่นก็คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ซึ่งคิดค้นโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ที่ชื่อ Abraham Maslow

มาสโลว์นำเสนอทฤษฎีของเขาผ่านรูปสามเหลี่ยมพีระมิดที่แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ชั้นที่อยู่ใกล้ฐานพีระมิดบ่งบอกถึงความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดของมนุษย์ ถ้าไม่มีก็อยู่ไม่ได้ ส่วนชั้นที่อยู่ใกล้ยอดพีระมิดหมายถึงความต้องการที่เป็นนามธรรม เป็นเรื่องของความรู้สึกและจิตใจ

1. Physiological ความต้องการพื้นฐานที่สุดของมนุษย์ก็คือความต้องการทางกายภาพ เราต้องหายใจ ต้องกินข้าว ต้องดื่มน้ำ ต้องมีเพศสัมพันธ์ ต้องขับถ่าย
2. Safety มนุษย์ต้องการความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในด้านต่างๆ ทั้งความรู้สึกปลอดภัยทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเงิน มีสุขภาพแข็งแรง ปลอดภัยจากโรคภัย
3. Love/Belonging มนุษย์มีความต้องการทางสังคม ต้องการเพื่อน ต้องมีครอบครัวคอยสนับสนุน และต้องการความรู้สึกรักใคร่
4. Esteem มนุษย์ต้องการความรู้สึกยกย่องนับถือ ทั้งการยอมรับและภาคภูมิใจในตนเอง และการได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น
5. Self-actualization ความต้องการในขั้นนี้ค่อนข้างเป็นนามธรรมและเข้าใจได้ยาก มาสโลว์อธิบายว่าการที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นนี้ได้ นั่น เขาจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการ 4 ข้อก่อนหน้ามาแล้ว จากนั้นเขาถึงจะต้องการการตระหนักและยอมรับถึงความเป็นจริงด้วยตนเอง โดยปราศจากอคติใดๆ

ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการเพื่อจะอยู่รอดของมนุษย์ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ หรือไม่สามารทำงานได้ดีอากาศ น้ำ อาหาร เป็นสิ่งที่ร่างกายต้องการเพื่อใช้ในกระบวนการสร้างและสลาย เพื่อให้มนุษย์สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มและ ที่พัก จะให้การปกป้องที่จำเป็นกับมนุษย์ จากสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม สัตว์ชาติญาติและความต้องการทางเพศ ถูกพัฒนามาจากการแข่งขันเพื่อโอกาสในการผสมและสืบพันธุ์

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อความต้องการทางการภาพได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรม ถ้าไม่มีความปลอดภัยทางกายภาพ (จากสาเหตุ เช่น อาชญากรรม สงคราม การก่อการร้าย ภัยพิบัติธรรมชาติ หรือ ความรุนแรงในครอบครัว) คนอาจมีอาการของความผิดปกติที่เกิดขึ้นหลังความเครียดที่สะเทือนใจ (post-traumatic stress disorder) และอาจมีส่งผ่านความเครียดนี้ไปยังคนรุ่นหลังได้ ถ้าไม่มีความปลอดภัยมั่นคงทางเศรษฐกิจ (จากสาเหตุ เช่น วิกฤติเศรษฐกิจ หรือ การขาดโอกาสทางการงาน) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้ อาจปรากฏออกมาในรูปของการนิยมงานที่มีความมั่นคง กระบวนการร้องทุกข์เพื่อปกป้องบุคคลจากการกลั่นแกล้งของผู้บังคับบัญชา หรือ ปกป้องบัญชีเงินฝาก เรียกร้องนโยบายประกันภัย ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ต่างๆ การเรียกร้องที่พักที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยรวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคลความมั่นคงปลอดภัยทางการเงิน สุขภาพและความ เป็นอยู่ ระบบรับประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

ความรักและความเป็นเจ้าของ เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ระดับขั้นที่สามของความต้องการมนุษย์คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการนี้จะรุนแรงมากในวัยเด็กและบางครั้งอาจจะชนะความต้องการความปลอดภัยได้ในบางครั้ง ดังเห็นได้จากการที่เด็กติดพ่อแม่ที่เป็นอันตราย ซึ่งบางครั้งเรียกว่า "Stockholm syndrome" การขาดความรักและความเป็นเจ้าของ อาจมาจาก การขาดความผูกพันจากผู้เลี้ยงดูขณะเป็นทารก (hospitalism), การถูกทอดทิ้ง (neglect), การถูกสังคามรังเกียจหรือกีดกัน (shunning), การถูกขับออกจากกลุ่ม (ostracism) เป็นต้น อาจมีผลทำให้บุคคลไม่สามารถพัฒนาหรือรักษาความสัมพันธ์ที่สำคัญ (เช่น มิตรภาพ ความรัก ครอบครัว) ไว้ได้มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกเป็นเจ้าของและถูกยอมรับ ไม่ว่าจะ เป็นในระดับกลุ่มสังคมใหญ่ เช่น สโมสร กลุ่มศาสนา องค์การสายอาชีพ ทีมกีฬา แก๊งส์ หรือ ความสัมพันธ์ทางสังคมเล็กๆ (สมาชิกในครอบครัว คู่ชีวิต พี่เลี้ยง เพื่อนสนิท) มนุษย์ต้องการที่จะรักและถูกรักจากคนอื่น ถ้าขาดความต้องการเรื่องนี้ไปหลายๆคนกลายเป็นคนขี้เหงา มีปัญหาการเข้าสังคม และ เป็นโรคซึมเศร้า ความต้องการเป็นเจ้าของนี้ บ่อยครั้งที่สามารถจะชนะความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยได้

ขึ้นกับแรงกดดันจากคนรอบข้าง (peer pressure) เช่น คนที่มีอาการ anorexic (เบื่ออาหาร) อาจละเลยความต้องการอาหาร และความปลอดภัย เพียงเพื่อได้ความต้องการควบคุมและเป็นเจ้าของ

ความเคารพนับถือ มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนที่ต้องการที่จะทำอะไรจริงจังเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือและต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนร่วมทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะป็นอาชีพ หรือ งานอดิเรก ความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและรู้สึกด้อยต่ำ คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำต้องการการเคารพจากคนอื่น ๆ เขาอาจพยายามแสวงหาความมีชื่อเสียง (ซึ่งขึ้นกับผู้อื่น) หมายเหตุ อย่างไรก็ตาม คนจำนวนมากที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำไม่สามารถที่จะแก้ไขความภาคภูมิใจตัวเองได้ง่ายๆ โดยการมีชื่อเสียง ได้รับความเคารพ จากภายนอก แต่ต้องยอมรับตัวเองจากภายใน ความไม่สมดุลทางจิต เช่น โรคซึมเศร้า อาจทำให้ผู้ป่วยไม่สามารถมีความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ได้คนส่วนใหญ่มีความต้องการความเคารพและความภาคภูมิใจในตนเองที่มั่นคง มาสโลว์ได้กล่าวถึงต้องการความเคารพนับถือใน 2 ระดับ คือ ระดับล่าง กับ ระดับสูง ระดับล่าง เป็นความต้องการความนับถือจากคนอื่น ความต้องการสถานะ การยอมรับ ชื่อเสียง ศักดิ์ศรี และ ความสนใจ ระดับสูง เป็นความต้องการความเคารพตัวเอง ความต้องการความแข็งแกร่ง ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจในตัวเอง ความเป็นตัวของตัวเอง และ อิสระ ที่ความต้องการเหล่านี้จัดเป็นระดับสูง ก็เพราะว่า มันขึ้นกับความสามารถภายในมากกว่า ซึ่งได้มาโดยผ่านประสบการณ์การขาดความต้องการเหล่านี้ อาจทำให้ความรู้สึกต่ำด้อย อ่อนแอ และช่วยตัวเองไม่ได้ หมดหนทาง มาสโลว์ได้หมายเหตุไว้ว่าการแบ่งชั้นความต้องการความเคารพนับถือระดับล่างกับสูงนี้เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเป็นการแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน

ความสมบูรณ์ของชีวิต ดูบทความหลักที่ ความสมบูรณ์ของชีวิต “อะไรที่บุคคลเป็นได้ เขาต้องเป็น” (“What a man can be, he must be.”) เป็นคำกล่าวของมาสโลว์ที่สรุปความหมายของความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตไว้ ความต้องการนี้ เกี่ยวกับ ศักยภาพสูงสุดของบุคคล และการตระหนักถึงศักยภาพนั้น มาสโลว์อธิบายว่า นี่คือการต้องการที่ปรารถนาจะเป็นมากกว่าที่เขาเป็นอยู่ เป็นความปรารถนาที่จะเป็นทุกอย่างที่เขาจะสามารถเป็นได้ เพื่อที่จะเข้าใจความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตได้ แต่บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการอื่นๆ (กายภาพ ความปลอดภัย ความรัก ความเคารพนับถือ) อย่างดีมาก่อนแล้ว

ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other.)

มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงความออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

**องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)**

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

**ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor)** คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นไว้ให้เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจในระยะยาว เป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น แต่หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป พนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและเรียกร้อง (dissatisfaction) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า hygiene factor คือ ปัจจัยซึ่งหากมีอยู่เพียงพอหรือสมควรแก่เหตุผล จะทำให้พนักงานยอมรับสถานภาพที่เป็นอยู่ และอยู่ในความสงบได้ hygiene factor ไม่มีผลต่อการทำงาน บางครั้งเรียกว่า dissatisfier หรือ maintenance factor เพราะเป็นตัวทำหน้าที่เพียงประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ถ้าเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (lower-order need at work) ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี อาทิ

- 1) ค่าจ้าง: โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมและมีเหตุมีผล ควรเท่าเทียมหรือสู้ได้กับค่าจ้างค่าตอบแทนของบริษัทอื่นซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน
- 2) นโยบายการบริหารงานของบริษัท: นโยบายบริษัทควรมีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรม และชัดเจน เช่น มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น อนุญาตให้แต่งตัวตามความพอใจแต่ต้องสุภาพ มีระยะเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน มีวันหยุดพักร้อน เป็นต้น
- 3) ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือกฎหมายกำหนด: พนักงานควรได้รับการประกันสุขภาพ สมาชิกในครอบครัวควรได้รับสวัสดิการบางอย่าง หรือมีโครงการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่มีปัญหาส่วนตัว
- 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน: ควรมีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานควรทันสมัยและมีการบำรุงรักษาที่ดี

- 5) สถานภาพ: สมาชิกในองค์กรควรรู้สถานะของบุคคลในองค์กรว่าใครเป็นใคร
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และ ลูกน้อง ควรมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ไม่ควรมีข้อขัดแย้งหรือการทำให้ต้องอับอายกัน
- 7) ความมั่นคงในการทำงาน: องค์กรควรให้พนักงานมีความมั่นคงในงานที่ทำ

Herzberg ยืนยันความคิดที่ว่า hygiene factor ไม่ใช่ตัวสร้างแรงจูงใจ เป็นแค่คำจูงใจได้อยู่ได้เฉยๆ

**ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors)** ปัจจัยประเภทนี้เป็นปัจจัยที่ผูกติดอยู่กับงาน สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น บางครั้งเรียกว่า satisfier โดยพนักงานจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นความต้องการซึ่งเมื่อเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow คือ ความต้องการด้านจิตใจที่เติมเข้ามาในชีวิต (higher-level psychological need) อาทิ

- 1) การยกย่องเชิดชู: ผู้บริหารควรชื่นชมและให้การยอมรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี
- 2) ความตระหนักในความสำเร็จ: พนักงานควรเห็นความสำคัญของการประสบความสำเร็จในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จนั้นให้เกิดขึ้น
- 3) โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน: องค์กรควรมีช่องทางให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเพื่อการจูงใจ
- 4) ความรับผิดชอบ: พนักงานต้องมีความรับผิดชอบงานที่ทำ ผู้บริหารจึงควรให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานด้วยการลดการควบคุม แต่ยังคงรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานนั้น
- 5) งานที่มีความหมาย: ตัวงานเองควรเป็นงานที่มีความหมาย น่าสนใจ และมีความท้าทายมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานอยากทำให้สำเร็จ

ทั้ง motivation factor และ hygiene factor ต่างก็ทำหน้าที่ของมัน ถ้าต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ต้องให้หรือเพิ่มปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Factor for Satisfaction หรือ Motivation factor) แต่ถ้าต้องการให้พนักงานไม่เรอกร้อหรือก่อความวุ่นวาย ก็ต้องให้หรือปรับปรุงปัจจัยที่ไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Factor for dissatisfaction หรือ Hygiene factor) แม้ว่าคุณจะสามารถเลือกในสิ่งที่ต้องการได้ แต่ในทางปฏิบัติ ก็จำเป็นต้องทำไปทั้งสองกระบวนการ โดย Herzberg เสนอให้ทำเป็นสองชั้น ดังนี้

### **ขั้นแรก:** กำจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจ

Herzberg เรียกว่าสาเหตุความไม่พึงพอใจว่า hygiene factors การกำจัดปัจจัยดังกล่าว คุณต้องปรับปรุงแก้ไขนโยบายที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติสมาชิกทุกคน ให้การกำกับดูแลที่เอื้อหนุนและไม่เป็นการคุกคาม ให้มั่นใจว่าค่าจ้างค่าตอบแทนที่จ่าย ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบริษัทอื่น สร้างสภาพการทำงานด้วยการจัดงานที่มีความหมายสำหรับทุกตำแหน่งให้ความมั่นคงในการทำงาน

การกระทำดังที่กล่าวมาทุกรายการ มีส่วนช่วยในการกำจัดความรู้สึกไม่พึงพอใจในองค์กร คุณไม่ควรพยายามสร้างแรงจูงใจอะไรจนกว่าจะกำจัดความไม่พึงพอใจด้วยกิจกรรมดังกล่าวมาแล้ว

### **ขั้นที่สอง:** สร้างเงื่อนไขที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ควรคิดถึงเรื่องต่อไปนี้ ปรับปรุงเงื่อนไขที่จะให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ชื่นชมการทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่หรือความสำเร็จของพนักงาน จัดงานให้เหมาะสมกับสติปัญญาความสามารถของพนักงาน มอบความรับผิดชอบให้กับทีมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าภายในองค์กร ให้พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา

ในทางปฏิบัติ การสร้างมาตรการจูงใจที่แท้จริง บริษัทต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ อาจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้วย ที่จริงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจที่มีต่องาน ก็ไม่ได้เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนอะไรมากมาย ปัญหาอยู่ที่ผู้บริหารมักเข้าใจผิด คือไปใช้ hygiene factor ในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยดังกล่าวแทบจะไม่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเลย หรือถ้าจะมีผลอยู่บ้างสำหรับคนบางกลุ่ม ก็เป็นเพียงชั่วระยะเวลาสั้นๆ เหตุที่ผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับ hygiene factor โดยเฉพาะการขึ้นเงินเดือน อาจมาจากความคิดที่ว่า พนักงานมาทำงานก็เพื่อเงิน การขึ้นเงินเดือนจึงน่าจะเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานได้ตรงจุดที่สุด หรืออาจคิดว่าเป็นวิธีที่ทำได้ง่ายกว่าวิธีการอื่น เช่น การจัดงานให้เหมาะสมกับสติปัญญาความสามารถของพนักงาน

แม้ทฤษฎีนี้จะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่ก็มีข้อวิจารณ์ทฤษฎีนี้ในหลายประเด็น โดยเฉพาะในเรื่อง ที่มาของกระบวนการทำวิจัย 1) มองข้ามผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน 2) Herzberg มีสมมุติฐานว่าแรงจูงใจ (satisfaction) มีความสัมพันธ์กับผลผลิต (productivity) ทั้งๆ ที่ตัวงานวิจัยของ Herzberg เน้นไปที่แรงจูงใจแต่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลผลิต 3) ขาดความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ทำด้วยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนความรู้สึก (rating) ซึ่งผู้ตอบให้คะแนนเดียวกันกับคำถามที่ต่างกัน 4) ไม่มีมาตรวัดแรงจูงใจที่

รัดกุม พนักงานอาจคิดว่างานที่เขาทำอยู่นั้นยอมรับได้ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริง เขาอาจเกลียดหรือรู้สึกต่อต้านบางส่วนของงานนั้น 5) คำตอบที่ได้หนีไม่พ้นอคติ เมื่อผู้รับการสัมภาษณ์ถูกถามว่าอะไรเป็นที่มาของการไม่มีแรงจูงใจหรือความไม่พอใจในการทำงาน พวกเขาจะกล่าวโทษสิ่งที่สร้างความไม่พอใจซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก เช่น โครงสร้างเงินเดือน นโยบายบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อถามถึงที่มาของแรงจูงใจ กลับยกความดีให้กับตนเอง 6) ทฤษฎีนี้ไม่ได้เก็บข้อมูลจากพนักงานหน้างาน (blue-collar worker) เป็นการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 203 คนที่เมือง Pittsburg ซึ่งเป็นเมืองที่กำลังเติบโตและมีความสำคัญทางธุรกิจ แต่ Herzberg กลับนำทฤษฎีนี้มาใช้กับพนักงานทุกระดับรวมถึงพนักงานระดับล่างขององค์กร

การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับคำวิจารณ์ดังกล่าว คงขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล ประเด็นสำคัญอยู่ที่การนำไปปรับใช้และสังเกตผลที่เกิดขึ้น ซึ่งคุณอาจทำการสำรวจวิจัยความคิดเห็นพนักงานเพื่อทดสอบทฤษฎีของ Herzberg หรือเพื่อสร้างแนวทางการสร้างแรงจูงใจและการรักษาความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรของคุณขึ้นมาใช้เองเป็นการเฉพาะก็ได้

### ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor, 1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

#### **ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า**

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

#### **ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า**

1. การทำงานเป็นการตอบสนองของความพอใจ

2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาด้านตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas Mc Gregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ทำลายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

**สรุป** Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

### **ทฤษฎี Z ของ Ouchi (Ouchi's Theory Z)**

เป็นทฤษฎีอธิบายโครงสร้างตามการจัดการผสมผสานระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกาหรือ Theory A กับการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือ Theory J คือ

ทฤษฎี A เป็นแนวความคิดการจัดการของสหรัฐอเมริกาซึ่งองค์การเน้นการจ้างงานระยะสั้น พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์การน้อย

ทฤษฎี J เป็นแนวความคิดการจัดการของญี่ปุ่นซึ่งองค์การเป็นการจ้างงานตลอดชีพ พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์การสูง

ทฤษฎี Z เป็นแนวความคิดการจัดการประสมประสาน ระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา โดยเน้นการทำงานระยะยาวมีการตัดสินใจและความรับผิดชอบร่วมกัน

คุณลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี Z

1. ระยะเวลาจ้างงานเป็นไปตลอดชีวิต
2. ลักษณะงานอาชีพต้องให้เรียนรู้หลาย ๆ ด้าน
3. การเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นรอรระยะเวลา 10 ปี
4. การประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน เป็นการทำงานเป็นทีม
5. การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจและรวมอำนาจตามสถานการณ์
6. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การมีเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีอิสระในความคิดของตนเอง
7. การบริหาร ใช้ระบบ M.B.O. แบบมีส่วนร่วม

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557)** ได้ศึกษาริวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรคือ ดังนี้

- 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ
- 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
- 4) ความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 5) ความเสียสละเพื่อองค์การ

**ธนพร ธรรมโชติ (2555)** ได้ศึกษาริวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้ ความหมายของความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ต า หน่วยงานและเงินเดือน ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลข่าวสาร การรับฟังความคิดเห็น การเกี่ยวข้อง ความร่วมมือ การเสริมอำนาจแก่บุคลากร ความสัมพันธ์ในองค์กร และสรุปได้ว่า “ความผูกพัน” หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้วยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างถึงที่สุดเพื่อองค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์ เชิงผูกพันกับการลาออก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

**พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555)** ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ได้สรุปความหมายของความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กรความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ อายุงาน อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

**ปานิสรา วงศ์ใหญ่ (2555)** ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์กรที่ตนเลื่อมใสศรัทธาต่อไป หรือกล่าวในทางกลับกันคือ หากสมาชิกในองค์กรรู้สึก ว่า ตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนแล้ว ก็ารู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ที่ทำงานโดยขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด และหากเป็นกรณีที่ สมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ บรรยากาศในองค์กร ตลอดจน ประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งย่อมจะต้องลดความรู้สึกผูกพันลงตลอดเวลา จนถึงขั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กรไปเลย

**พิรานุช ไหวติ (2555)** ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความศรัทธา

องค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

**ณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจและทุ่มเท และปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

**จริยา ตั้งสถาเจริญพร (2559)** การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคุณลักษณะงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านลักษณะองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากร สายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากและไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการจากผลการศึกษาในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การให้ความสำคัญกับระบบธรรมาภิบาลของผู้บังคับบัญชาความยุติธรรมในการบริหารงาน ระบบการกระจายงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสม การส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยีที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน

**ปาริชาติ ขำเรือง และศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ(2555)** ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 9 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์การ 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศขององค์การ 8) วัฒนธรรมขององค์การ 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

**มณฑิชา และ การุณันท์ (2559)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความผูกพันของ บุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบภูมิความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปัจจัยคุณลักษณะชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรพบว่ามีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การในด้าน ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การมากที่สุดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคง อยู่ในองค์การจากการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ข้อเสนอแนะขององค์การควรจะมีค่าตอบแทนพิเศษ ให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถประประเมินผลสะท้อนถึงการบริหารและภาวะผู้นำทั้งนี้ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ เช่นภาวะผู้นำขององค์การ นโยบายการบริหาร หลักธรรมาภิบาล การสร้างขวัญและกำลังใจ ควรศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ

**นิตยา ปาปะเถ (2560)** ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคุณลักษณะของงานในระดับมากที่สุด และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

**มณฑนา ตูลยนิษกะ (2552)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ภาควิชาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์การและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความ

เชื่อเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก

**ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556)** ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย  $df=67, p\text{-value}=0.121, GFI=0.962, RMSEA=0.027$  นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**นรากร งาคชสาร (2556)** ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ในหมู่ที่การงานตามลำดับ 3) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ ส่วนด้านด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง 4) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัด และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 5) แรงจูงใจในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความผูกพันในองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.477 และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีความผูกพันในองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.667

**ทิพวรรณ ไทรงามเอี่ยม (2556)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิผล ของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพัน และ ประสิทธิผล ของการทำงาน ของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความพอใจเพียงของทรัพยากร 2. ปัจจัยด้านพื้นฐานส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิผลของการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพ และรายได้ต่อ เดือน มีประสิทธิผลของการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์การกับประสิทธิผลของการ ทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลของ การทำงาน

**ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึง ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานควรมี ระบบบรรทัดฐานทางสังคม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร นอกจากจะมีปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ยังประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้าน

เพื่อนร่วมงาน จึงทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเพื่อจัดทำข้อคำถามสำหรับการ  
ออกแบบสอบถามเพื่อการศึกษาดังต่อไปนี้

**ตาราง 1** แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ชื่อกรวิจัย ตัวแปร	ณัฐคุณ	พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพรพงศ์	จริยา ตั้งสถาเจริญพร	ปาริชาติ และ ดร.กระมล	มณฑิชา และการณ์พันธ์	นิตยา ปาปะเถ	มณฑิชา ตูยนิษกะ	ชนพร ธรรมโชติ	ทิพย์สุดันต์ จงรักษ์	นรกร งามคชสาร	รวม
	2561	2555	2559	2555	2559	2560	2552	2555	2556	2556	
ความหลากหลายในการทำงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		4
การมีอิสระในการทำงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		6
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		4
ลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						4
ความสำคัญของงาน		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5
ผลสะท้อนกลับจากงาน		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		3
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	4
ลักษณะงานที่ทำหาย			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				3
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์กับสังคม					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					2
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	5

จากตารางที่ 1 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้ผลค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มี  
จำนวนงานวิจัยที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป คือ 1) การมีอิสระในการทำงาน 2) ความสำคัญของ  
งาน 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4) ความหลากหลายในการทำงาน 5) ความเป็นเอกลักษณ์ของ  
งาน ลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 7) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ 8) ผลสะท้อน  
กลับจากงาน 9) ลักษณะงานที่ทำหาย

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร

ตัวแปร	ชื่อนักวิจัย										
	ณัฐวุฒิ ธานีคุณ	พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพรพงศ์	จริยา ตั้งสถาเจริญพร	ทิพวรรณ ไทรงามเยี่ยม	มณฑิชา และ กกรุณันท์	ณัฐชยา แสงศิริ	มณฑิชา ตลุยนิษกะ	สันทนา ฮานาฟี	ทิพย์สุดันท์ จงรักษ์	นรากร งามดชกร	รวม
	2561	2555	2559	2556	2559	2555	2552	2556	2556	2556	
นโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับมีความชัดเจนไม่ยุ่งยากซับซ้อน			<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	2
องค์กรที่มีระบบการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	5
องค์กรที่เน้นการให้ความสำคัญต่อประโยชน์โดยรวมขององค์กร			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						2
องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4
สามารถคิดริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้โดยไม่ถูกจำกัดขอบเขต	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		7
บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	7
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3
การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			5
มีการวางกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจนและเสมอภาค	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			4

**จากตารางที่ 2** สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ได้ผลค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีจำนวนงานวิจัยที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป คือ 1) บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) สามารถคิดริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้โดยไม่ถูกจำกัดขอบเขต 3) องค์กรที่มีระบบการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ 5) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด 6) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ



**ตาราง 3** แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	ชื่อนักวิจัย										
	ณัฐวุฒิ टनाคุณ	ธนัฐชา รัตนพันธ์	จริยา ตั้งสถาเจริญพร	ทิพวรรณ ไทรงามเยี่ยม	ณัฐชยา แสงศิริ	สันทนา ฮานาพี	ญาดา ตมาภรณ์	รัตติกาล โพธิทอง	พริมาชอุห์ ไหวดี	นรกรกร งามชัชสาร	รวม
ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้ สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	7
การรับฟังความคิดเห็น การยอมรับ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			6
การเห็นคุณค่าหรือชื่นชมในความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			3
ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ไว้วางใจและศรัทธา			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			5
ผู้บังคับบัญชายึดหลักคุณธรรม/มีคุณธรรมในการบังคับบัญชา		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				4
ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการทำงานอยู่เสมอ	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	6
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ กำกับ ดูแล ถูกต้องตามหลักวิชาการ		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				3
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				5

จากตารางที่ 3 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ได้ผลค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีจำนวนงานวิจัยที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป คือ 1) ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ 2) การรับฟังความคิดเห็น การยอมรับ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม 3) ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการทำงานอยู่เสมอ 4) ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ไว้วางใจและศรัทธา 5) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง 6) การเห็นคุณค่าหรือชื่นชมในความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ผู้บังคับบัญชายึดหลักคุณธรรม/มีคุณธรรมในการบังคับบัญชา 8) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ กำกับ ดูแล ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร	ชื่อนักวิจัย										รวม
	ณัฐวุฒิ อนาคติน	พิมพ์จันทร์ ปัทมาพรพงศ์	จริยา ตั้งสถาเจริญพร	ปาริชาติ และ ดร.กระมล	มณฑิชา และ การุณรัตน์	ธนัฐภา รัตนพันธ์	สันตนา ตูยนิษกะ	ชนพร ธรรมโชติ	ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์	นรากร งามาศลสาร	
	2561	2555	2559	2555	2559	2550	2552	2555	2556	2556	
ความสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	6
บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกัน เป็นอย่างดี	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	7
มีการจัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมนันทนาการ การดูงานนอกสถานที่	<input checked="" type="checkbox"/>										1
การยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ ผลงานในการปฏิบัติงานภาระกิจและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	4
เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นร่วมกันว่าจะทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงาน	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				3
การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5
การปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	7

จากตารางที่ 4 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ผลค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีจำนวนงานวิจัยที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป คือ 1) บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็น อย่างดี 2) การปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน 3) ความสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ 4) การแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 5) การยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ ผลงานใน การปฏิบัติงานภาระกิจและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน 6) เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นร่วมกันว่าจะทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงาน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องที่ศึกษาวิจัย จากเอกสารทางวิชาการ บทความ รายงานวิจัย เพื่อหาตัวแปรที่จะศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่ปฏิบัติงานจริงไม่รวมบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 59 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 38 คน และสายสนับสนุน จำนวน 21 คน (ข้อมูล ณ มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเปิด ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2551 หน้า 51 อ้างอิงใน สุวเพ็ญ คำต๋อย, 2555) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา ตามจำนวนบุคลากรของแต่ละสายงาน จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พนักงานสายวิชาการ กลุ่มที่ 2 พนักงานสายสนับสนุน ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนางานประจำซึ่งมีข้อจำกัดเรื่องการเก็บข้อมูลจากบุคลากร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงเลือกใช้การเลือกแบบบังเอิญ (Haphazard or Accidental Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยผู้วิจัยพยายามเก็บตัวอย่างเท่าที่จะทำได้ตามที่มีอยู่หรือที่ได้รับความร่วมมือ

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดำเนินงานวิจัยดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลมาสังเคราะห์และประมวลผลเพื่อสร้างข้อคำถามดังนี้

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ

**ตอนที่ 3** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ

**ตอนที่ 4** แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรฯ

3) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

4) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารหรือด้านบริหารบุคลากร หรือการพัฒนาองค์กรตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป เป็นผู้ประเมิน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence; IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

5) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในคณะสหเวชศาสตร์และคณะทันตแพทยศาสตร์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ จากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Crobach's Alpha Coefficient) มากกว่า 0.70 แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.985 และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้จริง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556 อ้างใน ณิชวุฒิ ธนาคุณ)

**ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Crobach's Alpha Coefficient)**

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.889
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร	0.957
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.978
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	0.971
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	0.953
<b>ภาพรวมทั้งฉบับ</b>	<b>0.985</b>

6) ยื่นแบบจริยธรรมวิจัยในมนุษย์

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมาย คือบุคลากรทุกคนที่สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริงไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อจำนวน 59 คน และจัดเก็บด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

#### 3.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้

#### 3.2 วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ทำการวิเคราะห์โดยหา ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบ ความเรียง

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ วิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferantail Analysis) ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยเพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแตกต่าง (T-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (F-Test) วิเคราะห์แบบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

**ตอนที่ 3** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ วิเคราะห์โดยหา ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตอนที่ 4** แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบไลเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างใน จริยา ตั้งสถาพร, 2559 หน้า 20) โดยมีค่าคะแนนระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายใช้ระดับมาตราในการประเมินค่าให้คะแนน (Likert) ซึ่งเป็น 5 ระดับ แล้วกำหนดช่วงคะแนนโดยใช้สูตรคำนวณค่าพิสัยช่วงคะแนน คือ คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แปลความหมายของคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ตามค่าที่ได้จากศูนย์คำนวณของระดับชั้น = 0.80 ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่าง (T-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (F-Test) วิเคราะห์แบบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

**การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r_{xy}$  เกณฑ์ของ Salkind**

ขนาดของความสัมพันธ์ $r_{xy}$	ความหมายระดับความสัมพันธ์
0.80–1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ทั้งทางบวกและทางลบ
0.60–0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง ทั้งทางบวกและทางลบ
0.40–0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ทั้งทางบวกและทางลบ
0.20–0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ ทั้งทางบวกและทางลบ
0.00–0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
	ถ้าเท่ากับ 0 คือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ที่มา Salkind (2000; อ้างอิงจากณัฐวดี ธนาคุณม 2561)

### วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

เป็นการสร้างสมการทำนายหรือเส้นถดถอย เพื่อหา คือ  $X$  ตัวแปรอิสระ (Independent variable) มากกว่า 1 เพื่อใช้ในการพยากรณ์หรือทำนาย  $Y$  ตัวแปรตาม (dependent variable) 1 ตัว โดยมีรูปแบบสมการซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการเชิงเส้นสำหรับการถดถอย  $Y$  บน  $X$  คือ

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ  $\beta_0$  แทนระยะตัดแกน  $y$  ( $y$  - intercept)

-  $\varepsilon$  ค่าความคาดเคลื่อนอย่างสุ่ม

$\beta$  แทนความชันของเส้นถดถอย (slope) ซึ่งค่าที่แสดงออกถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของ  $Y$  เมื่อ  $X$  เปลี่ยนไป 1 หน่วย และเรียก  $\beta$  ว่า สัมประสิทธิ์ความถดถอย ค่าของ  $\beta$  อาจจะเป็น 1)  $\beta > 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดด้วย

2)  $\beta < 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลดด้วย แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่มด้วย

3)  $\beta$  มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

4)  $\beta = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด จากข้อเสนอแนะ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 52 คน และในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ตอนดังนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิสำเนา

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัย

4.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรฯ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรฯ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากคามถามปลายเปิด โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction)

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิภาค

**ตารางที่ 5** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 89.67 ของบุคลากรทั้งหมด

ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1 <b>เพศ</b>		
หญิง	34	65.4
ชาย	18	34.6
2 <b>อายุ</b>		
20-30 ปี	6	11.5
31-40 ปี	36	69.2
41-50 ปี	6	11.5
51 ปี ขึ้นไป	4	7.7
3 <b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2	3.8
ระดับปริญญาตรี	17	32.7
ระดับปริญญาโท	10	19.2
ระดับปริญญาเอก	23	44.2
4 <b>สถานะภาพ</b>		
โสด	37	71.2
สมรส	13	25.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	3.8
5 <b>สายงานที่ปฏิบัติ</b>		
สายวิชาการ	34	65.4
สายบริการ	18	34.6

ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
6	<b>ตำแหน่ง</b>		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	45	86.5
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	4	7.7
	ลูกจ้างคณะ	3	5.8
7	<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
	ต่ำกว่า 5 ปี	16	30.8
	5-10 ปี	19	36.5
	11-15 ปี	14	26.9
	มากกว่า 15 ปี	3	5.8
8	<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	2	3.8
	10,001-20,000 บาท	8	15.4
	20,001-30,000 บาท	17	32.7
	30,001-40,000 บาท	15	28.8
	40,001-50,000 บาท	4	7.7
	50,000 บาท ขึ้นไป	6	11.5
9	<b>ภูมิลำเนา</b>		
	จังหวัดพะเยา	26	50.0
	จังหวัดอื่น	26	50.0

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ แก่บุคลากรคณะ เกสัชศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 58 คน โดยมีผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 89.67 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) รองลงมา มีระดับรายได้ที่ 30,001-40,000 บาท (15 คน, ร้อยละ 28.8) ซึ่งมีความใกล้เคียงกัน ภูมิสำเนาของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในจังหวัด พะเยา และจังหวัดอื่น อยู่ที่ร้อยละ 50 เท่ากัน

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฯ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน

**ตารางที่ 6** การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วน	
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</b>			
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.91	.61	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร	3.30	.87	ปานกลาง
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.50	.98	ปานกลาง
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.01	.98	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.68</b>	<b>.71</b>	<b>มาก</b>
<b>ระดับความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>3.74</b>	<b>.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมบุคลากรมีความเห็นว่ายู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =4.01) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$  =3.91) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}$  =3.50) และด้าน วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ( $\bar{X}$  =3.30) ตามลำดับ และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.74)

**ตารางที่ 7** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วน	ระดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความ คิดเห็น
1.1 ท่านมีโอกาสในการกำหนดแผนงานในการทำงานของตนเอง	3.90	0.96	มาก
1.2 ท่านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเอง	4.02	0.98	มาก
1.3 ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมี อิสระ	3.90	0.91	มาก
1.4 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น	4.19	0.79	มาก
1.5 งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม	4.37	0.63	มากที่สุด
1.6 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปรับรูปแบบการทำงานได้ อย่างหลากหลาย	4.13	0.77	มาก
1.7 งานที่ท่านทำในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่าน มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น	4.13	0.79	มาก
1.8 งานของท่านมีความท้าทายทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน	4.25	0.81	มากที่สุด
1.9 ปริมาณงานมีความเหมาะสม ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้ อย่างมีคุณภาพ	3.33	1.22	ปานกลาง
1.10 ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองในด้านความ ผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.56	0.87	มาก
1.11 ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองในด้าน ความสำเร็จที่ เกิดขึ้น	3.67	0.92	มาก
1.12 การประเมินความสามารถในการทำงานของท่าน ท่านมีโอกาส เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	3.48	0.98	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกรายข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.37$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ งานมีความท้าทายทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ

และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน( $\bar{X} = 4.25$ ) และสามารถใช้อภิปรายพิจารณาของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.19$ ) ตามลำดับ ส่วนปริมาณงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ( $\bar{X} = 3.33$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ตารางที่ 8** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร จำแนกรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
2.1 คณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ	3.63	0.93	มาก
2.2 นโยบาย กฎ ระเบียบของคณะ มีความชัดเจน ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน	3.10	1.07	ปานกลาง
2.3 นโยบาย กฎ ระเบียบของคณะ มีการนำมาปฏิบัติอย่างเสมอ ภาค	3.12	1.13	ปานกลาง
2.4 คณะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน	3.90	0.91	มาก
2.5 หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ	3.17	1.15	ปานกลาง
2.6 คณะมีระบบการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.31	1.25	ปานกลาง
2.7 สถานที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันภัย	3.10	1.19	ปานกลาง
2.8 สภาพในการทำงานในคณะคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.44	0.87	มาก
2.9 คณะมีการมอบหมายงานที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติ เพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.40	0.91	ปานกลาง
2.10 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการ ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้โดยไม่ถูกจำกัดขอบเขต	3.50	1.02	มาก
2.11 คณะมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.56	1.18	มาก
2.12 คณะมีความตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของ กลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย	3.67	1.02	มาก

2.13 มีระบบการสื่อสารในองค์กรที่ดี	3.27	1.14	ปานกลาง
2.14 มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ	2.60	1.26	น้อย
2.15 คณะมีการจัดระบบสวัสดิการต่างๆให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	2.77	1.23	ปานกลาง
2.16 ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงกันในหน่วยงานอื่น	3.29	1.05	ปานกลาง
2.17 คณะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล	3.27	1.01	ปานกลาง
2.18 ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.31	1.04	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.87</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรจำแนกรายข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คณะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน ( $\bar{X} = 3.90$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คณะมีความตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.67$ ) คณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ตามลำดับ ส่วนมีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 2.60$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาจำแนกรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วน	ระดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความ คิดเห็น
3.1 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของท่าน	3.88	0.98	มาก
3.2 ผู้บังคับบัญชาพูดถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายที่แน่นอน	3.56	1.06	มาก
3.3 ผู้บังคับบัญชาพูดถึงวิสัยทัศน์ในอนาคตได้อย่างจับใจ	3.42	1.04	มาก
3.4 ผู้บังคับบัญชานำหนักให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.56	1.13	มาก

3.5 ผู้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างมั่นใจว่าเป้าหมายที่วางไว้นั้นจะสามารถบรรลุได้	3.56	1.11	มาก
3.6 ผู้บังคับบัญชาจะพูดคุยถึงความรับผิดชอบต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย	3.56	1.06	มาก
3.7 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ	3.60	1.11	มาก
3.8 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ กำกับ ดูแล อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ	3.58	1.02	มาก
3.9 ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่กับการแก้ไขงานที่ผิดพลาด เพื่อให้งานนั้นตรงตามมาตรฐาน	3.48	1.04	มาก
3.10 ผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ผิดพลาด คำร้องเรียนต่างๆ และงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	3.31	1.09	ปานกลาง
3.11 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็น การยอมรับ หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม	3.60	1.23	มาก
3.12 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ	3.27	1.12	ปานกลาง
3.13 ผู้บังคับบัญชียึดหลักคุณธรรม/มีคุณธรรมในการบังคับบัญชา	3.42	1.11	มาก
3.14 ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ไว้วางใจและศรัทธา	3.42	1.09	มาก
3.15 ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าหรือชื่นชมในความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.37	1.10	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.98</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.88$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็น การยอมรับ หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.60$ ) และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ ส่วนผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.27$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ตารางที่ 10** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
 ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเพื่อนร่วมงานจำแนกรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วน	ระดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความ คิดเห็น
4.1 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	3.96	0.97	มาก
4.2 เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริม บรรยากาศในการทำงาน	3.96	1.08	มาก
4.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.04	1.07	มาก
4.4 ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการ ทำงานที่มีคุณภาพ	4.12	1.08	มาก
4.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.00	1.10	มาก
4.6 ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ ผลงานใน การปฏิบัติงาน ภาระกิจ และหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน	3.92	1.08	มาก
4.7 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นร่วมกันว่าจะทุ่มเทการ ทำงานเพื่อหน่วยงาน	4.04	1.03	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.98</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
 ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อโดยภาพรวม  
 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิด  
 ความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.12$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรและ  
 เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นร่วมกันว่าจะทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงาน สามารถปรึกษาปัญหาการ  
 ทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) และมีการแลกเปลี่ยน  
 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) ตามลำดับ ส่วนท่านได้รับการยอมรับ  
 นับถือในความรู้ความสามารถ ผลงานในการปฏิบัติงาน ภาระกิจ และหน้าที่ จากบุคลากรภายใน  
 หน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

## 4.1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

**ตารางที่ 11** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกรายข้อ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่า ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ควา ม คิดเห็น
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	4.13	1.01	มาก
2. ท่านจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะ ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.35	0.81	มากที่สุด
3. ท่านพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าคณะ ดีเหมาะสมที่จะเข้ามา ทำงานด้วย	3.79	0.96	มาก
4. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้และไม่คิด จะเปลี่ยนงาน	3.81	1.14	มาก
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ สามารถทำงานกับคณะได้	4.21	0.78	มากที่สุด
6. ค่านิยมของท่านและค่านิยมของคณะมีความ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.65	0.97	มาก
7. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับคณะนี้ต่อไป แม้ว่า หน่วยงานอื่นจะมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	3.94	1.00	มาก
8. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับคณะนี้ต่อไป แม้ว่า หน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า	3.46	1.13	มาก
9. ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในคณะไม่มี ผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของท่าน	3.96	1.03	มาก
10. หน่วยงานแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้กับท่านอย่างแท้จริง	3.52	1.23	มาก
11. ท่านมองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในคณะนี้	3.65	1.08	มาก
12. ท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในคณะนี้	3.79	1.04	มาก
13. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการ บริหารบุคลากร	3.23	1.20	ปานกลาง

14. ท่านคำนึงถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ	4.29	0.85	มากที่สุด
15. หน่วยงานแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.63	1.03	มาก
16. ท่านมักคิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อยๆ	2.35	1.25	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ( $\bar{X} = 4.35$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรท่านคำนึงถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ ( $\bar{X} = 4.29$ ) และบุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถทำงานกับคณะได้ ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ( $\bar{X} = 3.23$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้พบว่า ในจำนวน บุคลากร 52 ราย มีจำนวน 3 ราย ที่มักคิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อยๆ ในระดับมากที่สุด และมีจำนวน 7 ราย มักคิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อยๆ ในระดับมาก

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

4.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์แตกต่างกัน ดังรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.2.1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ t-test ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตาม เพศ สายงานที่ปฏิบัติ และภูมิลำเนา วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่า T สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง ตามปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละตัวดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 12** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์  
จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	N (คน)	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
	หญิง	34	3.72	0.812	มาก
	ชาย	18	3.77	0.606	มาก

**จากตารางที่ 12** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน  
โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศ  
ชาย จำนวน 18 คน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ )

**ตารางที่ 13** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์  
จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig.					
	2.628	0.111	-0.272	50	0.787					

**จากตารางที่ 13** ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อ  
องค์กรบุคลากรระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน หรือมีค่าเท่ากัน ( $F = 2.628$ , และค่า  
 $Sig. = 0.111 > 0.05$ )

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิงต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances assumed) พบว่าเพศของ  
บุคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์  
มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = -0.272$ ,  $df = 50$   
และค่า  $Sig. = 0.787 > 0.05$ )

**สมมติฐานที่ 2** สายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 14** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

ความผูกพันต่อองค์กร			$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
	สายงาน	N (คน)			ความคิดเห็น
	สายวิชาการ	34	3.67	0.68	มาก
	สายบริการ	18	3.85	0.85	มาก

**จากตารางที่ 14** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นสายวิชาการ จำนวน 34 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ จำนวน 18 คน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ )

**ตารางที่ 15** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ t-test

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.150	0.700	-0.837	50	0.407

**จากตารางที่ 15** ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายบริการ ไม่แตกต่างกัน หรือมีค่าเท่ากัน ( $F = 0.700$ , และค่า  $Sig. = 0.700 > 0.05$ )

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายบริการต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances assumed) พบว่าสายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = -0.837$ ,  $df = 50$  และค่า Sig. =  $0.407 > 0.05$ )

**สมมติฐานที่ 3** ภูมิสำเนาของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 16** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามภูมิสำเนา

ความผูกพันต่อองค์กร			( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
	ภูมิสำเนา	N (คน)			
	พะเยา	26	3.77	0.86	มาก
	จังหวัดอื่น	26	3.70	0.62	มาก

**จากตารางที่ 16** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามภูมิสำเนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิสำเนา จำนวน 26 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิสำเนาในจังหวัดอื่น จำนวน 26 คน เท่ากัน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ )

**ตารางที่ 17** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามภูมิสำเนา โดยใช้ t-test

ระดับความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	t	df	Sig.	t	df	Sig.	t	df	Sig.
	3.104	0.084	0.301	50	0.765						

**จากตารางที่ 17** ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างบุคลากรที่มีภูมิสำเนาในจังหวัดพะเยาและจังหวัดอื่น ไม่แตกต่างกัน หรือมีค่าเท่ากัน ( $F = 3.104$ , และค่า Sig. =  $0.084 > 0.05$ )

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างบุคคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการ และสายบริการต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances assumed) พบว่าสายงานที่ปฏิบัติของบุคคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = 0.301$ ,  $df = 50$  และค่า Sig. =  $0.765 > 0.05$ )

4.2.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อ เดือน การทดสอบค่า F หรือการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม

**สมมติฐานที่ 4** อายุของบุคคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรในคณะ เภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 18** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
20-30 ปี	6	4.17	0.50	มาก
31-40 ปี	36	3.66	0.66	มาก
41-50 ปี	6	3.49	1.25	มาก
51 ปี ขึ้นไป	4	4.14	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>3.74</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

**จากตารางที่ 18** ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) โดยเรียงลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มอายุของบุคคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 4.14$ ) ถัดมาอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) และลำดับสุดท้าย

**ตารางที่ 19** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.828	3	48	0.155

**จากตารางที่ 19** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 1.828, df1 = 3, df2 = 48 และค่า sig. = 0.155 > 0.05)

**ตารางที่ 20** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร

ANOVA					
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.342	3	0.781	1.458	0.238
ภายในกลุ่ม	25.702	48	0.535		
<b>รวม</b>	<b>28.044</b>	<b>51</b>			

**จากตารางที่ 20** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ค่า F = 1.458 และค่า sig. = 0.238 > 0.05 (Post Hoc Comparison)

**สมมติฐานที่ 5** ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 21** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
				ความคิดเห็น
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2	4.70	0.24	มากที่สุด
ระดับปริญญาตรี	17	4.06	0.53	มาก
ระดับปริญญาโท	10	3.41	1.08	มาก
ระดับปริญญาเอก	23	3.76	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>3.83</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มระดับการศึกษาของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลง ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) ถัดมา ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) และ ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.41$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 22** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.491	3	48	0.071

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร มีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 2.491, df1 = 3, df2 = 48 และ ค่า sig. = 0.071 > 0.05)

**ตารางที่ 23** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร

ANOVA					
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.332	3	1.444	2.343	0.085
ภายในกลุ่ม	29.582	48	0.616		
<b>รวม</b>	<b>33.914</b>	<b>51</b>			

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ค่า  $F = 2.343$  และค่า  $sig. = 0.085 > 0.05$  (Post Hoc Comparison)

**สมมติฐานที่ 6** สถานะภาพของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 24** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามสถานะภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
โสด	37	3.83	0.74	มาก
สมรส	13	3.71	1.04	มาก
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	4.57	0.42	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>3.83</b>	<b>0.815</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามสถานะภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มระดับสถานะภาพจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลง สถานะโสด มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และ สถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 25** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง สถานะภาพของบุคลากร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.087	2	49	0.345

**จากตารางที่ 25** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร มีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 1.087, df1 = 2, df2 = 49 และ ค่า sig. = 0.345 > 0.05)

**ตารางที่ 26** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร

ANOVA					
ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.264	2	0.632	0.948	0.394
ภายในกลุ่ม	32.65	49	0.666		
<b>รวม</b>	<b>33.914</b>	<b>51</b>			

**จากตารางที่ 26** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ ภายหลัง ค่า F = 0.948 และค่า sig. = 0.394 > 0.05 (Post Hoc Comparison)

**สมมติฐานที่ 7** ตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 27** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	3.73	0.82	มาก
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	4	4.32	0.47	มากที่สุด
ลูกจ้างคณะ	3	4.69	0.17	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>3.83</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มตำแหน่งจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งลูกจ้างคณะ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) รองลง ตำแหน่งลูกจ้างมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) และ พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 28** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.615	2	49	0.083

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 2.615, df1 = 2, df2 = 49 และค่า sig. = 0.083 > 0.05)

**ตารางที่ 29** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร

ANOVA					
ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.634	2	1.817	2.940	0.062
ภายในกลุ่ม	30.28	49	0.618		
<b>รวม</b>	<b>33.914</b>	<b>51</b>			

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ ภายหลัง ค่า F = 2.942 และค่า sig. = 0.062 > 0.05 (Post Hoc Comparison)

**สมมติฐานที่ 8** ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 30** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ต่ำกว่า 5 ปี	16	3.70	0.67	มาก
5-10 ปี	19	3.96	0.70	มาก
11-15 ปี	14	3.72	1.08	มาก
มากกว่า 15 ปี	3	4.18	0.95	มาก
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>3.83</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มประสบการณ์การทำงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.18$ ) รองลง ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความ

ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 31** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.565	3	48	0.210

**จากตารางที่ 31** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 1.565, df1 = 3, df2 = 48 และค่า sig. = 0.210 > 0.05)

**ตารางที่ 32** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร

ANOVA					
ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.169	3	0.39	0.571	0.637
ภายในกลุ่ม	32.745	48	0.682		
<b>รวม</b>	<b>33.914</b>	<b>51</b>			

**จากตารางที่ 32** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ค่า F = 0.571 และค่า sig. = 0.637 > 0.05 (Post Hoc Comparison)

**สมมติฐานที่ 9** ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 33** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ต่ำกว่า 5 ปี	16	3.70	0.67	มาก
5-10 ปี	19	3.96	0.70	มาก
11-15 ปี	14	3.72	1.08	มาก
มากกว่า 15 ปี	3	4.18	0.95	มาก
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>3.83</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มประสบการณ์การทำงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลง ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 34** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.565	3	48	0.210

จากตารางที่ 34 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์

การทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 1.565, df1 =3, df2 = 48 และค่า sig. = 0.210 > 0.05)

**ตารางที่ 35** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงาน  
ของบุคลากร

ANOVA					
ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.169	3	0.39	0.571	0.637
ภายในกลุ่ม	32.745	48	0.682		
<b>รวม</b>	<b>33.914</b>	<b>51</b>			

จากตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความ  
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการ  
ทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ค่า F = 0.571 และค่า sig. = 0.637 > 0.05 (Post Hoc  
Comparison)

**สมมติฐานที่ 10** รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน

**ตารางที่ 36** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ไม่เกิน 10,000 บาท	2	4.70	0.24	มากที่สุด
10,001-20,000 บาท	8	4.14	0.66	มาก
20,001-30,000 บาท	17	3.91	0.66	มาก
30,001-40,000 บาท	15	3.53	0.95	มาก
40,001-50,000 บาท	4	3.12	0.95	ปานกลาง
50,000 บาท ขึ้นไป	6	4.09	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>3.83</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

**จากตารางที่ 36** ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001–50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001–60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.12$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 37** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.645	5	46	0.667

**จากตารางที่ 37** ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 0.645, df1 = 5, df2 = 46 และค่า sig. = 0.667 > 0.05)

**ตารางที่ 38** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร

ANOVA					
ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.168	5	1.234	2.045	0.090
ภายในกลุ่ม	27.747	46	0.603		
<b>รวม</b>	<b>33.914</b>	<b>51</b>			

จากตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ค่า  $F = 2.045$  และค่า  $sig. = 0.090 > 0.05$  (Post Hoc Comparison)

จากข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 8-34 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิฐานะที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ แตกต่างกัน

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

**สมมุติฐานที่ 11** ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

เนื่องจากผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตาม เพศ สายงานที่ปฏิบัติ และภูมิฐานะ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ T-Test และการวิเคราะห์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ด้วยสถิติ F-Test สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์แตกต่างกัน อย่างไม่มี

นัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมุติฐาน สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ผลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**สมมุติฐานที่ 12** ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

**ตารางที่ 39** ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

Correlations				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (X)	ลักษณะงาน	วัฒนธรรม	ภาวะผู้นำ	ด้านเพื่อนร่วมงาน
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	0.520**	0.796**	0.711**	0.618**
ด้านลักษณะงาน	1	0.569**	0.636**	0.523**
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร		1	0.873**	0.488**
ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา			1	0.387**
ด้านเพื่อนร่วมงาน				1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

**จากตารางที่ 39** ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างน้อยระยะทางสถิติทั้งหมด 10 คู่ จาก 10 คู่ เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่า ตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มี 4 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

คู่ที่ 1 ตัวแปรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.796$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.711$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 3 ตัวแปรฐานเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.618$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 4 ตัวแปรฐานลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = 0.520$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

**ตารางที่ 40** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.995	0.990	0.989	0.409

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยรายด้าน พบค่า Multiple R = 0.995,  $R^2 = 0.990$ ,  $R^2$  (Adjusted) = 0.989 แสดงว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 52 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ร้อยละ 98.90 ส่วนอีกร้อยละ 1.10 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

**ตารางที่ 41** ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ (ANOVA) รายด้าน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	788.135	5	157.627	944.032	0.000**
Residual	7.848	47	0.167		
Total	795.982	52			

จากตารางที่ 41 ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) รายด้าน พบว่า ค่า F = 944.032, ค่า Sig. = 0.000 < 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลรายละเอียดแสดงในตารางที่ 35

**ตารางที่ 42** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของตัวแปรต้น 52 ตัว กับความผูกพันต่อองค์กรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

Coefficientsa					
ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ	0.409	0.068	0.461	6.037	0.000
บุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	-0.126	0.060	-0.118	-2.116	0.040
<b>ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร</b>					
บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	0.314	0.077	0.278	4.089	0.000
มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ	0.162	0.063	0.119	2.586	0.013
<b>ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน</b>					
บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	0.256	0.055	0.271	4.619	0.000

Multiple R = 0.995, R<sup>2</sup> = 0.990, R<sup>2</sup> (Adjusted) = 0.989, SEE = 0.409, F=944.032, Sig.= 0.000

\*\* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**จากตารางที่ 42** เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ในภาพรวม พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ 2) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด 3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 4) มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ 5) บุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

(1) หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.461 หมายความว่า ถ้าหน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.461 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(2) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.278 หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.278 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.271 หมายความว่า ถ้าบุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.271 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(4) มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.119 หมายความว่า ถ้ามีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.119 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(5) บุคลากรได้รับผลสะท้อนกลับจากผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ -0.118 หมายความว่า ถ้าบุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.119 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

นอกจากนี้ตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction)

#### ตารางที่ 43 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

รายการ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	24	46.15
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	28	53.85
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 43 คณะได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์แก่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 58 คน โดยมีผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 52 คน ซึ่งในจำนวน 52 คน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง ตอนที่ 4 เรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.15 และมีผู้ไม่ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.85 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

4.3.1 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำ ที่บุคลากรคิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 44 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำที่บุคลากรคิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง/แนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน (ด้านลักษณะงาน)	ความถี่ของ	
	จำนวนที่ตอบ	ร้อยละ
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	10	33.33
การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง	6	20.00

การสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการ

ปฏิบัติงาน	5	16.67
การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน	5	16.67
ความชัดเจนของขอบเขตงาน	4	13.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**ตารางที่ 45** การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อเสนอแนะ ที่บุคลากรคิดว่าควรจะนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด คณะเภสัชศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุง/แนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน (ด้านลักษณะงาน)	ความถี่ของ จำนวนที่ตอบ	ร้อยละ
การสื่อสารภายในองค์กร	10	41.66
การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กร	7	29.17
การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์	4	16.67
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร	3	12.50
<b>รวม</b>	<b>24</b>	<b>100.00</b>

**ตารางที่ 46** การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อเสนอแนะ ที่บุคลากรคิดว่าควรจะนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด คณะเภสัชศาสตร์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่ควรปรับปรุง/แนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน (ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา)	ความถี่ของ จำนวนที่ตอบ	ร้อยละ
การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม	5	29.41
การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำผิดพลาด คำร้องเรียน	6	35.29
การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ	3	17.65
การสื่อสารแบบสองทาง	3	17.65
<b>รวม</b>	<b>17</b>	<b>100.00</b>

**ตารางที่ 47** การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำ ที่บุคลากรคิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด คณะเภสัชศาสตร์ ด้านเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง/แนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน (ด้านเพื่อนร่วมงาน)	ความถี่ของ	
	จำนวนที่ตอบ	ร้อยละ
การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	11	39.29
การสื่อสารหรือการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	10	35.71
การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล	4	14.29
การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	3	10.71
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>100.00</b>



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบเลือกตอบ โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมกับประเด็นที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยที่ตั้งไว้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ แก่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 58 คน โดยมีผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 52 คน ซึ่งในจำนวน 52 คน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง ตอนที่ 4 เรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 24 คน

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เป็นการบรรยายข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติการทดสอบค่า T-test กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Bivariate Correlation) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ตัวแปร X กับ Y เพื่อบรรยายลักษณะบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

##### 5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 52 คน คิดเป็นร้อยละ 89.67 ของบุคลากรทั้งหมด ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (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) ประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 5-10 ปี (19 คน, ร้อยละ 36.5) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ที่ 20,001-30,000 บาท (17 คน, ร้อยละ 32.7) รองลงมา มีระดับรายได้ที่ 30,001-40,000 บาท (15 คน, ร้อยละ 28.8) ซึ่งมีความใกล้เคียงกัน ภูมิสำเนาของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในจังหวัดพะเยา และจังหวัดอื่น อยู่ที่ร้อยละ 50 เท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมบุคลากรมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.64$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.01$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.91$ ) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.50$ ) และด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ( $\bar{X}=3.30$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม ( $\bar{X}=4.37$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ งานมีความท้าทาย ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.25$ ) และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\bar{X}=4.19$ ) ตามลำดับ ส่วนปริมาณงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ ( $\bar{X}=3.33$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรจำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คณะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน ( $\bar{X}=3.90$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คณะมีความตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย ( $\bar{X}=3.67$ ) คณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ( $\bar{X}=3.63$ ) ตามลำดับ ส่วนมีการแก้ไข้ปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=2.60$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้

สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.88$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็น การยอมรับ หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.60$ ) และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ ส่วนผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากร อย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.27$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.12$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีความ มุ่งมั่นร่วมกันว่าจะทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงาน สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการ ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) และมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) ตามลำดับ ส่วนท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ความสามารถ ผลงานในการปฏิบัติงาน ภาระกิจ และหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา รายข้อ พบว่า บุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบ ผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ( $\bar{X} = 4.35$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรท่านคำนึงถึงชื่อเสียง ของคณะเสมอ ( $\bar{X} = 4.29$ ) และบุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถ ทำงานกับคณะได้ ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่อง เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ( $\bar{X} = 3.23$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้พบว่า ในจำนวน บุคลากร 52 ราย มีจำนวน 3 ราย ที่มักคิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อยๆ ในระดับมากที่สุด และมีจำนวน 7 รายมัก คิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อยๆ ในระดับมาก

## 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัย

5.1.2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตาม เพศ สายงานที่ปฏิบัติ และภูมิลำเนา วิเคราะห์โดยใช้ การทดสอบค่า T สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง ตามปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละตัวดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะ เภสัชศาสตร์ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน โดยมี

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 18 คน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน หรือมีค่าเท่ากัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances assumed) พบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นสายวิชาการ จำนวน 34 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ จำนวน 18 คน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นสายวิชาการ จำนวน 34 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ จำนวน 18 คน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายบริการต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances assumed) พบว่าสายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนา จำนวน 26 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่น จำนวน 26 คน เท่ากัน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างบุคลากรที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดพะเยาและจังหวัดอื่น ไม่แตกต่างกัน หรือมีค่าเท่ากัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายบริการต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances assumed) พบว่า

สายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน

5.1.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน การทดสอบค่า F หรือการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะ เภสัชศาสตร์จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อ องค์กรกลุ่มอายุของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี มี ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) ถัดมาอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) และลำดับสุดท้าย ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรระหว่างอายุของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่ แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุของ บุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุ ไม่ แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัช ศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อ องค์กรตามกลุ่มระดับการศึกษาของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบระดับการศึกษาต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) รอง ลง ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) ถัดมา ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) และ ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 3.41$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามสถานะภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มระดับสถานะภาพจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลง สถานะโสด มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และ สถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มตำแหน่งจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งลูกจ้างคณะ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) รองลง ตำแหน่งลูกจ้างมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) และ พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวน

ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มประสบการณ์การทำงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลง ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มประสบการณ์การทำงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลง ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร

ของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001–50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.12$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน (Y) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์

สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่ามีตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะทางสถิติทั้งหมด 10 คู่ จาก 10 คู่ เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่าตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มี 4 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คู่ที่ 1 ตัวแปรฐานวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.796$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 2 ตัวแปรฐานภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.711$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 3 ตัวแปรฐานเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.618$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 4 ตัวแปรฐานลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = 0.520$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยรายด้าน พบค่า Multiple R = 0.995,  $R^2 = 0.990$ ,  $R^2$  (Adjusted) = 0.989 แสดงว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ร้อยละ 98.90 ส่วนอีกร้อยละ 1.10 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) รายด้าน พบว่า ค่า F = 9444.032, ค่า Sig. = 0.000 < 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ในภาพรวม พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ 2) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด 3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 4) มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ 5) บุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้าน

ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

(1) หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.461 หมายความว่า ถ้าหน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.461 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(2) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.278 หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.278 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.271 หมายความว่า ถ้าบุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.271 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(4) มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.119 หมายความว่า ถ้ามีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.119 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(5) บุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ -0.118 หมายความว่า ถ้าบุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.119 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

นอกจากนี้ตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

### 5.1.2.5 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือข้อแนะนำที่บุคลากรคิดว่าควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1) **ด้านลักษณะงาน** บุคลากรมีความเห็นว่าควร ควร มีการพิจารณา เรื่อง 1) ความเหมาะสมของปริมาณงาน 2) การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และ 5) ความชัดเจนของขอบเขตงาน

2) **ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร** บุคลากรมีความเห็นว่าควร ควร มีการพิจารณา เรื่อง 1) การสื่อสารภายในองค์กร 2) การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กร 3) การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์ 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

3) **ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา** บุคลากรมีความเห็นว่าควร ควร มีการพิจารณา เรื่อง 1) การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม 2) การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำผิดพลาด คำร้องเรียน 3) การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ 4) การสื่อสารแบบสองทาง

4) **ด้านเพื่อนร่วมงาน** บุคลากรมีความเห็นว่าควร ควร มีการพิจารณา เรื่อง 1) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารหรือการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน 3) การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล 4) การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือ จุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

**5.2.1 หน่วยงานภายในขณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ** เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ในด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบกับข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยบุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรพิจารณาแนวทางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) การสื่อสารภายในองค์กร 2) การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น พนักงานต้องมีความรับผิดชอบงานที่ทำ ผู้บริหารจึงควรให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานด้วยการลดการควบคุม แต่ยังคงรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานนั้น ในการสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงองค์กรต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ อาจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้วย และองค์ประกอบค้ำจุนที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ญัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ที่ศึกษา เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ว่า ด้านมหาวิทยาลัย เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้อาจเกิดจาก มหาวิทยาลัยที่มีการบริหารการวางแผนนโยบายหรือแผนการดำเนินงานที่ต่างกันทำให้ความผูกพันขององค์กรต่อทั้งสองมหาวิทยาลัย มีความเห็นที่แตกต่างกัน

### 5.2.2 บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่าง

**เคร่งครัด** เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ในด้านปัจจัยวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร และข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยบุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรพิจารณาแนวทางที่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Mowday Porter and Steers (1982, อ้างในณัฐวุฒิ ธนาคุณ, 2561) ที่ว่าการที่บุคคล อยากจะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงตั้งใจและมีความสุขกับการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ นรากร งาชสาร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากพนักงาน มีความคิดเห็นว่าการจัดการหรือการบริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดโครงสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานมีหลักเกณฑ์การมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง มีระเบียบกฎเกณฑ์รับรองสถานภาพพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการศึกษาแสดงว่า พนักงานมีความรู้สึก และมีพฤติกรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงานเมื่อถูกจูงใจด้วยปัจจัยต่างๆภายในองค์กร จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

### 5.2.3 บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและ

**ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน** เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยบุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรพิจารณาแนวทางที่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารหรือการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน 3) การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล 4) การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์สุนันธ์ จงรักษ์ (2556) ที่ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรม

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้จากผลการสัมภาษณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า 1) การช่วยเหลือผู้อื่นมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะจะทำให้ผู้ที่กำลังเดือดร้อนรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา นอกจากงานที่ตัวเองต้องรับผิดชอบแล้วยังมีความยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ทำให้องค์กร มีความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน มีการแสดงออกพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ 2) ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความสำคัญมาก อย่างน้อยก็ทำให้คนในองค์กรอยู่กันอย่างเรียบร้อย ถ้อยอาศัย ไม่ทะเลาะกัน รู้จักให้อภัย ตลอดจน 3) การคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าเมื่อมีปัญหาจะรีบปรึกษากันให้เสร็จ ไม่ปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นนาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียในหลายๆด้าน จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**5.2.4 มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ** เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร และข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยบุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรพิจารณาแนวทางที่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ 1) การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561 ที่ว่า องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันสูง มักจะมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ลูกค่างroupอื่น และความสำเร็จของสถาบัน แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่ทั้งสองปัจจัยยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับสถาบันและจะสร้างผลงานที่โดดเด่น ควรนำปัจจัยด้าน การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพนำมาพิจารณาร่วมด้วย และ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพัน

ที่มีอยู่และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึง ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่ เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควร มี ระบบบรรทัดฐานทางสังคม

### 5.2.5 บุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่

**เกิดขึ้น** เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในขณะเกษียณศาสตร์ ในปัจจัยด้านลักษณะงาน และข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยบุคลากรมีความเห็นว่าคณะควรพิจารณาแนวทางมีความสอดคล้องกัน ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของปริมาณงาน 2) การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และ 5) ความชัดเจนของขอบเขตงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldhan (1986, อ้างใน ณัฐวุฒิ ธนาคุณ, 2561) ที่ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ดีจะเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของคน ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกอยากทำงานให้ได้ผลที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง หากผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพของงานที่ดี การที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่ทำงานอยู่ สาม สถานะคือ ประการแรก ประสพการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมายสิ่งมีค่าและมีความสำคัญ ประการที่สอง ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน และประการสุดท้าย ความสามารถในการรับรู้ถึงผลของการกระทำ ซึ่งบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า การกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เมื่อสถานการณ์ทั้งสามนี้เกิดขึ้น จะส่งผลให้บุคคลอยู่ในสภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสพการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตนและสิ่งที่ตามมาคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการลาออกจากงานก็ลดลง ถ้าองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตใจนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัดจากผลการวิจัยพบว่างานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน เช่น ผลการสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

คณะเภสัชศาสตร์ควร มีการพิจารณานำข้อมูลในส่วนของการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนเพื่อจัดทำเครื่องมือสอดแทรกในการพัฒนาระบบสำหรับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ โดยมีการพิจารณาการดำเนินงานตามหลักการวินิจฉัยขององค์กรประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นข้อเสนอแนะแยกเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านลักษณะงาน คณะควร มีการพิจารณาการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ เรื่อง 1) ความเหมาะสมของปริมาณงาน 2) การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารที่ดีที่สะท้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และ 5) ความชัดเจนของขอบเขตงาน

2) ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร คณะควร มีการพิจารณา เรื่อง 1) การสื่อสารภายในองค์กร 2) การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ชัดเจน 3) การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์ 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา คณะควร มีการพิจารณา เรื่อง 1) การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม 2) การเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำให้ผิดพลาด คำร้องเรียน 3) การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ 4) การสื่อสารแบบสองทาง

4) ด้านเพื่อนร่วมงาน คณะควร มีการพิจารณา เรื่อง 1) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารหรือการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน 3) การจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล 4) การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและสายบริการ สังกัดคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา

2) ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

## บรรณานุกรม

- คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (2561). “รายงานการประเมินตนเองระดับคณะ (Self - Assessment Report, SAR) ตามเกณฑ์ CUPT-QA ประจำปีการศึกษา 2560.” [ระบบแฟ้มเอกสาร].
- จรียา ตั้ง สถาเจริญพร. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักย์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- ทิพวรรณ ไทรงามเอี่ยม. (2556) ศึกษาเรื่อง .ความผูกพันของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธนพร ธรรมโชติ (2555). ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นรากร งามคชสาร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นิตยา ปาปะเถ. (2560). คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ปานิสรา วงศ์ใหญ่. (2555). ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปาริชาติ ขำเรือง และศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. สมาคมนักวิจัย. ปีที่ 17. ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน. หน้า 90-101.
- พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิรานุช ไหวดี. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและ ผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2562). “แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา, [https://www.up.ac.th/th/Intro\\_Strategic.aspx](https://www.up.ac.th/th/Intro_Strategic.aspx) (19 มกราคม 2563)
- มณฑิชา และ การุณนันทน์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences) Vol.11 No.2 (July-December 2016). หน้า 99-112.
- มัทนา ตุลยนิษกะ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พาณิชย์. (2553). “การเสวนาทางวิชาการ เรื่อง บทบาทของมหาวิทยาลัยกับการปฏิรูปประเทศไทย.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/372658> (12 กรกฎาคม 2560)
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2559). “ปาฐกถา ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “บทบาทของมหาวิทยาลัยในระบบนิเวศผู้ประกอบการ”.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [://web.sut.ac.th/2012/news/detail/1/news20160825](http://web.sut.ac.th/2012/news/detail/1/news20160825).

(12 กรกฎาคม 2560)

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551) การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ . มหาวิทยาลัยมหิดล/นครปฐม.



ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ และเป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง การสำรวจและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา The survey and analysis of staff's engagement in the school of Pharmaceutical science, University of Phayao

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 7 หน้า แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ

**ตอนที่ 3** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ

**ตอนที่ 4** แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกปกปิดเป็นความลับ โดยใช้เฉพาะในขอบเขตทางวิชาการเพื่อค้นคว้าในครั้งนี้อย่างเดียว และจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลงาน

4. ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านมีคุณสมบัติที่ตั้งไว้ เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ลิงค์ <https://n9.cl/u74hn> หรือหากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจาก ผู้ทำวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้ ที่หมายเลข 084-4419852 หรือหมายเลขภายใน 3188

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

นางสาวธัญญาชนาธร ธัญญาชญาธารักษ์  
ตำแหน่ง บุคลากร สังกัดหน่วยงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

**หัวข้อวิจัย** เรื่อง การสำรวจและการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

- 3) เพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยพะเยา
- 4) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

\*\*\*\*\*

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

**คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม :**

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง (.....) หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ  หญิง  ชาย
2. อายุ  20-30 ปี  
 31-40 ปี  
 41-50 ปี  
 50 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  
 ระดับปริญญาตรี  
 ระดับปริญญาโท  
 ระดับปริญญาเอก
4. สถานะภาพ  โสด  
 สมรส  
 ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่  
 อื่น ๆ ระบุ .....
5. สายงานที่ปฏิบัติ  สายวิชาการ  สายบริการ

## 6. ตำแหน่ง

- ( ) พนักงานมหาวิทยาลัย  
 ( ) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย  
 ( ) ลูกจ้างคณะ

## 7. ประสบการณ์การทำงาน

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี  
 ( ) 5-10 ปี  
 ( ) 11-15 ปี  
 ( ) มากกว่า 15 ปี

## 8. รายได้ต่อเดือน

- ( ) ไม่เกิน 10,000 บาท  
 ( ) 10,001-20,000 บาท  
 ( ) 20,001-30,000 บาท  
 ( ) 30,001-40,000 บาท  
 ( ) 40,001-50,000 บาท  
 ( ) 50,000 บาท ขึ้นไป

## 9. ภูมิลำเนา

- ( ) จังหวัดพะเยา  
 ( ) จังหวัดอื่น

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ

**คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ ว่าอยู่ในระดับใด โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

ระดับ 5 = มากที่สุด, ระดับ 4 = มาก, ระดับ 3 = ปานกลาง, ระดับ 2 = น้อย, ระดับ 1 = น้อยที่สุด

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.1 ท่านมีโอกาสในการกำหนดแผนงานในการทำงานของตนเอง					
1.2 ท่านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเอง					
1.3 ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.4 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
1.5 งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม					
1.6 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปรับรูปแบบการทำงานได้อย่างหลากหลาย					
1.7 งานที่ท่านทำในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่าน มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น					
1.8 งานของท่านมีความท้าทายทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความ ชำนาญ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน					
1.9 ปริมาณงานมีความเหมาะสม ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี คุณภาพ					
1.10 ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่ เกิดขึ้น					
1.11 ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองในด้าน ความสำเร็จที่ เกิดขึ้น					
1.12 การประเมินความสามารถในการทำงานของท่าน ท่านมีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งตามความเหมาะสม					
<b>2. ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร</b>					
2.1 คณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ					
2.2 นโยบาย กฎ ระเบียบของคณะ มีความชัดเจน ไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
2.3 นโยบาย กฎ ระเบียบของคณะ มีการนำมาปฏิบัติอย่างเสมอภาค					
2.4 คณะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน					
2.5 หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ สอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ					
2.6 คณะมีระบบการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2.7 สถานที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันภัย					
2.8 สภาพในการทำงานในคณะคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.9 คณะมีการมอบหมายงานที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
2.10 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้โดยไม่ถูกจำกัดขอบเขต					
2.11 คณะมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ					
2.12 คณะมีความตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย					
2.13 มีระบบการสื่อสารในองค์กรที่ดี					
2.14 มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.15 คณะมีการจัดระบบสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
2.16 ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบเมื่อเทียบกับผู้ทำงานลักษณะใกล้เคียงกันในหน่วยงานอื่น					
2.17 คณะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล					
2.18 ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
<b>3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา</b>					
3.1 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของท่าน					
3.2 ผู้บังคับบัญชาพูดถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายที่แน่นอน					
3.3 ผู้บังคับบัญชาพูดถึงวิสัยทัศน์ในอนาคตได้อย่างจับใจ					
3.4 ผู้บังคับบัญชาเน้นให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายร่วมกัน					
3.5 ผู้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างมั่นใจว่าเป้าหมายที่วางไว้ นั้นจะสามารถบรรลุได้					
3.6 ผู้บังคับบัญชาจะพูดคุยถึงความรับผิดชอบต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย					
3.7 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ					
3.8 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ กำกับ ดูแล อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ					
3.9 ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่กับการแก้ไขงานที่ผิดพลาดเพื่อให้งานนั้นตรงตามมาตรฐาน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.10 ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำผิดพลาด คำร้องเรียนต่างๆ และงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย					
3.11 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็น การยอมรับ หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม					
3.12 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ					
3.13 ผู้บังคับบัญชามีค่านิยม/มีคุณธรรมในการบังคับบัญชา					
3.14 ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ไว้วางใจและศรัทธา					
3.15 ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าหรือชื่นชมในความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>4. ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>					
4.1 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
4.2 เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน					
4.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
4.4 ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ					
4.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
4.6 ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ ผลงานในการปฏิบัติงาน ภาระกิจ และหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน					
4.7 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นร่วมกันว่าจะทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงาน					

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด  
คณะฯ

**คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้  
ระดับ 5 = มากที่สุด, ระดับ 4 = มาก, ระดับ 3 = ปานกลาง, ระดับ 2 = น้อย, ระดับ 1 = ระดับน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ระดับความผูกพันต่อองค์กร</b>					
17. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานในหน่วยงานแห่งนี้					
18. ท่านจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้คณะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง					
19. ท่านพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าคณะ ดีเหมาะสมที่จะเข้ามาทำงานด้วย					
20. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้และไม่คิดจะเปลี่ยนงาน					
21. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถทำงานกับคณะได้					
22. ค่านิยมของท่านและค่านิยมของคณะมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
23. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับคณะนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน					
24. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับคณะนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า					
25. ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในคณะไม่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของท่าน					
26. หน่วยงานแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านอย่างแท้จริง					
27. ท่านมองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในคณะนี้					
28. ท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในคณะนี้					
29. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของคณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร					
30. ท่านคำนึงถึงชื่อเสียงของคณะเสมอ					
31. หน่วยงานแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
32. ท่านมักคิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อยๆ					

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะฯ

**ข้อความ :** ข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำ ที่ท่านคิดว่าคณะควรนำมาปรับปรุง หรือใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดหน่วยงาน

**ด้านลักษณะงาน**

.....  
.....  
.....

**ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร**

.....  
.....  
.....

**ด้านเพื่อนร่วมงาน**

.....  
.....  
.....

**ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา**

.....  
.....  
.....

**อื่นๆที่ท่านต้องการแสดงเพิ่ม**

.....  
.....  
.....

-ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้-

## ประวัติผู้วิจัย (Biography)

### 1. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญูณาธารักษ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	บุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ ม.พะเยา
วัน เดือน ปี เกิด	11 ก.ย. 2526
ที่อยู่ปัจจุบัน	19 หมู่ 2 ต.แม่กา อ.เมือง จ.พะเยา 56000
เบอร์โทรศัพท์	054-466 666 ต่อ 3188
เบอร์โทรสาร	054-466 690
เบอร์โทรศัพท์มือถือ	084-4419852

### 2. ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ.ที่จบ	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบันที่จบ
2548	ปริญญาตรี	ประวัติศาสตร์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
2561	ปริญญาโท	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยพะเยา

### 3. ประวัติการทำงาน

ช่วงปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
2553- ปัจจุบัน	บุคลากร	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2552-2553	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	บริษัท Dunan Metal ( Thailand) Co.,Ltd.
2551-2552	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	บริษัท SNC Pyongsan Evolution Co.,Ltd. By SNC GROUP
2550	เจ้าหน้าที่ประสานงาน บุคคล	บริษัท NLN Service International Co.,Ltd.

#### 4. ผลงานด้านการวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

##### งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

1. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคลากรกรณีศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (2558)

---

2. การพัฒนาระบบสารสนเทศในการรายงานการฝึกอบรมของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ ระยะเวลาที่ 1 (2559)

---

3. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระบบรายงานผลการปฏิบัติงานออนไลน์ กรณีศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (2559)

---

4. การพัฒนาระบบสารสนเทศในการรายงานการฝึกอบรมของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ ระยะเวลาที่ 2 (2560)

---

5. การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา (2561)

##### งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ -ไม่มี-

##### การเผยแพร่ผลงานวิชาการ

- 1) การตีพิมพ์บทความวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศในการรายงานผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ใน วารสาร ปชมท. ปีที่: 9 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-เมษายน 2563 (TCI2) หน้า 24-33 เผยแพร่เมื่อวันที่16 กุมภาพันธ์ 2563 (<http://www.council-uast.com/journal/journal-detail.php?id=29>)
- 2) การนำเสนอผลงานวิชาการแบบบรรยาย เรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อระบบรายงานผลการปฏิบัติงานออนไลน์กรณีศึกษา บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ พะเยาวิจัย ครั้งที่ 9 วันที่ 23 มกราคม 2563
- 3) การนำเสนอผลงานวิชาการแบบบรรยาย เรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการใช้ระบบสารสนเทศในการรายงานผลการฝึกอบรม ในการประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 12 วันที่ 20 ตุลาคม 2562
- 4) การนำเสนอผลงานวิชาการแบบบรรยาย เรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 18 และลำปางวิจัย ครั้งที่ 4 วันที่ 20 กรกฎาคม 2561

5) การนำเสนอผลงานวิชาการแบบโปสเตอร์ เรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคลากร กรณีศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในการประชุมวิชาการนำเสนอเครือข่ายสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย คณะเภสัชศาสตร์ แห่งประเทศไทย ณ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ระหว่างวันที่ 7-9 ธันวาคม 2559 (คศภท) 2559

