

## การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญญาธารณ์

สำนักงานคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000

อีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ: thanchanathorn.th@up.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา ตามจำนวนบุคลากรของแต่ละสายงาน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่มีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ความเที่ยงและความเชื่อมั่น 0.98 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 89.67 ของประชากรทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, T-test, ANOVA, Pearson's correlation, multivariable linear regression ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงสามลำดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.796, 0.711 และ 0.618 ตามลำดับ (P-value = 0.01) ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวแปรสำคัญที่สัมพันธ์กับการลดความผูกพันต่อองค์กร (r=0.520, P-value = 0.01) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวแปรสำคัญที่สัมพันธ์กับการลดความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่ควรติดตามและจัดการภายในองค์กร รวมทั้งควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อไป

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล; ความผูกพันต่อองค์กร; การพัฒนาองค์กร; อุดมการณ์ขององค์กร; ภาวะผู้นำ

## The Comparative Study of Organizational Engagement Factor in the School of Pharmaceutical Sciences, University of Phayao, Thailand

Thanchanathorn Thanchanyatharn

*School of Pharmaceutical Sciences, University of Phayao, Amphur Muang, Phayao 56000, Thailand*

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

### Abstract

The purpose of this research is to analyze and compare factors related to employee commitment to the organization within the School of Pharmaceutical Sciences, University of Phayao. The measurement tool utilized in the research was the questionnaire Index of item objective congruence at 1.00 validity value at .98 and reliability value at 0.98. A total of 52 academic and support staff were recruited as the sample group which was equal to 89.67%. The method of utilizing the pre-structured table by Krejcie and Morgan at a 95% confidence level. The statistical methods employed in the research included frequency, percentage, mean, and standard deviation, T-test, ANOVA, Pearson's correlation, and multivariable linear regression. The research findings revealed that factors related to organizational culture or organizational goals, leadership, and coworker factors were positively correlated with a high level of organizational commitment in the top three positions, with correlation coefficients ( $r$ ) of 0.796, 0.711, and 0.618, respectively ( $P$ -value = 0.01). Meanwhile, job characteristics had a moderate positive relationship ( $r = 0.520$ ,  $P$ -value = 0.01) with organizational commitment. Conclusion: Factors related to organizational culture or organizational goals had the highest positive correlation with the level of organizational commitment, while job characteristics were significant variables associated with a decrease in organizational commitment. Therefore, these factors should be monitored and managed within the organization, and further qualitative studies should be conducted to enhance understanding and increase organizational commitment among employees in the future.

**Keywords:** Human resource management; Organizational engagement; Organizational development; Organizational goals; Leadership

## บทนำ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือการมีทรัพยากรบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ ที่มี ความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญ บุคลากรดังกล่าวเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กร เจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในที่สุด มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตคนให้แก่สังคมและประเทศชาติตั้งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษ ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนทำการวิจัย ให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยพะเยาด้วย GE McKinsey Matrix พบว่า อุตสาหกรรมการศึกษามีความน่าสนใจปานกลาง และมหาวิทยาลัยพะเยามีความแข็งแกร่ง ในระดับปานกลาง โดยสามารถตอบสนองต่อการแข่งขันได้ในระดับปานกลาง และจากผลการวิเคราะห์ พบว่าความน่าสนใจของอุตสาหกรรมการศึกษาอยู่ในเซลล์ที่ 4 Grow (Worth Improving) หมายถึง 81 อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความน่าสนใจปานกลางและอยู่ในสถานะที่ต้องให้ความสำคัญ กับการปรับปรุงพัฒนา และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องดำเนินพันธกิจในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดการเรียนรู้นที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยแบบบูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศชาติ (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566) การจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตเภสัชกรให้ เพียงพอกับความต้องการของประเทศ มุ่งเน้นการกระจายเภสัชกรสู่ภาคเหนือตอนบน อันเป็นการเพิ่มบุคลากรให้แก่ภูมิภาค ทำการเปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 และเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาและด้านวิทยาศาสตร์เครื่องสำอางซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างมาตรฐานและยกระดับอุตสาหกรรมเครื่องสำอางของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงได้จัดตั้งสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เครื่องสำอางขึ้นในปี 2553 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะไว้ว่า จะเป็น “องค์กรที่เป็นผู้นำด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางเภสัชศาสตร์สู่สากล โดยชุมชนเป็นฐาน ภายในปี พ.ศ.2570” และ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ดังวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” (คณะเภสัชศาสตร์, 2564)

การแข่งขันอย่างสูงในบริบทของอุตสาหกรรมการศึกษาในปัจจุบัน การบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและคณะเภสัชศาสตร์ได้ จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีศักยภาพสูง มีความเสียสละ พร้อมทุ่มเทกำลังกายและกำลังสมองในการทำงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กร ด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรตระหนักและให้ความสำคัญรวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น เพราะบุคคลที่ดีมี ความรู้ ความสามารถ จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานอาจส่งผลให้การทำงานไร้ประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรขาดงานบ่อยและมีการลาออกจากงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการให้ความสำคัญ เพราะความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร และยังเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงาน ไปอยู่กับองค์กรอื่น หรือไปประกอบอาชีพอื่นได้ การที่พนักงานลาออกจะส่งผลให้องค์กรเกิดการสูญเสีย พนักงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงานคือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนา พนักงานที่รับเข้าใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ ต้นทุนทางอ้อม เป็นผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

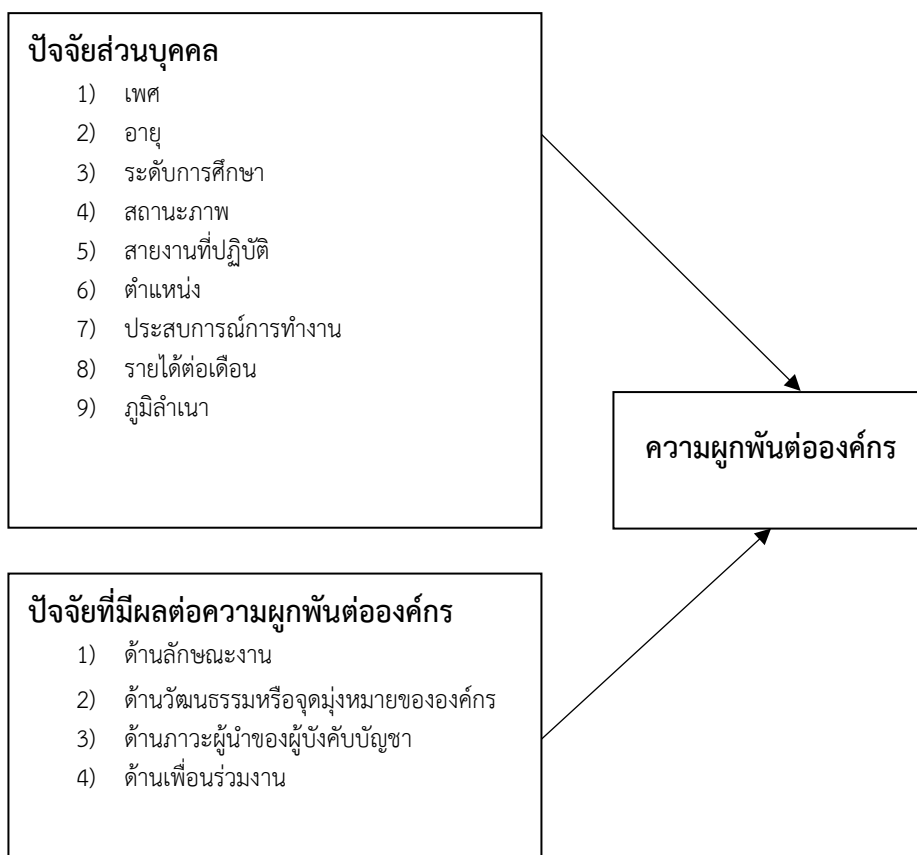
ทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์การลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน (เกียรติวิชัย, 2561)

จากความสำเร็จข้างต้น ผู้ศึกษาได้ทำการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ และศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผลวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ธัญญ์ชัญญธารักษ์, 2566) แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานก็ยังพบปัญหาการลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566) จึงมีความจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วย เพื่อที่จะนำไปสู่ความเข้าใจเพื่อการจัดการในองค์กร ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยต่อไป

### สมมติฐานในการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

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

### เครื่องมือและวิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดำเนินงานวิจัยดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลมาสังเคราะห์ตัวแปรและประมวลผลเพื่อสร้างข้อคำถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 4 ด้าน

2.1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นข้อคำถาม จำนวน จำนวน 12 ข้อ

2.2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นข้อคำถาม จำนวน 18 ข้อ

2.3) ปัจจัยด้านด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เป็นข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ

2.4) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ใช้ต้นแบบจาก การศึกษาของ Richard T. Mowday, Lyman W. Porter and Richard M Steer (1979) (อ้างในจริยา, 2559) เป็นคำถาม 15 ข้อ นำมาทำการศึกษาต่อยดปรับปรุงและเพิ่มเติมเป็นข้อคำถาม 16 ข้อ

3) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

4) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารหรือด้านบริหารบุคลากรตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป เป็นผู้ประเมิน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence; IOC) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ คัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1 จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่นในกลุ่มประชากรที่มีขนาดใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเที่ยงที่ 0.98 และระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

5) ยื่นแบบจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ 2.2/003.1/63

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมาย คือบุคลากรทุกคนที่สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริงไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ จำนวน 52 คน โดยเพิ่มการแจกเพิ่มอีกจำนวน 7 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 59 คน เท่าจำนวนประชากรทั้งหมดเพื่อป้องกันกรณีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือกรณีบุคลากรไม่ประสงค์ให้ข้อมูล และจัดเก็บด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ ในเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563 เมื่อครบจำนวนตัวอย่างที่ต้องการจึงทำการปิดรับข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยหา ค่าความถี่ และค่าร้อยละ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ทั้งนี้ขึ้นกับลักษณะของปัจจัยที่ต้องการเปรียบเทียบ กล่าวคือ ปัจจัยที่มีลักษณะเป็นตัวแปร binary จะหาความสัมพันธ์โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติทดสอบ independent T-test สำหรับปัจจัยที่มีลักษณะเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม (categorical variable) ที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) นอกจากนี้ปัจจัยที่มีลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (continuous variable) เช่น อายุ หรือระยะเวลาทำงาน จะใช้สถิติทดสอบ Pearson's correlation ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ระดับ P-value < 0.1 จากการวิเคราะห์ทีละตัวแปร (univariable analysis) โดยสถิติเชิงอนุมานข้างต้นจะถูกนำมาวิเคราะห์ต่อโดยใช้สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุตัวแปร (multivariable linear regression) เพื่อศึกษาผลหลังจากควบคุมปัจจัยรบกวน ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์บีต้า (beta-coefficient) จากการถดถอยเชิงเส้นที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ทางสถิติที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติแบบสองทางที่ P-value < 0.05

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, T-test, ANOVA, Pearson's correlation, multivariable linear regression

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 88.67 ของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 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 ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในจังหวัดพะเยา และจังหวัดอื่น อยู่ที่ร้อยละ 50 เท่ากัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการตั้งสมมุติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ t-test จำแนกตาม เพศ สายงานที่ปฏิบัติ และภูมิลำเนา วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่า T สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง ตามปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละตัวดังนี้

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ t-test จำแนกตาม เพศ สายงานที่ปฏิบัติ และภูมิลำเนา

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig.
เพศ	2.628	0.111	-0.272	50	0.787
สายงานที่ปฏิบัติ	0.150	0.700	-0.837	50	0.407
ภูมิลำเนา	3.104	0.084	0.301	50	0.765

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน การทดสอบค่า F หรือการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม ตามปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละตัวดังนี้

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ANOVA		Test of Homogeneity of Variances			
	F	Sig.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	0.948	0.394	1.828	3	48	0.155
ระดับการศึกษา	2.942	0.062	2.491	3	48	0.071
สถานะภาพ	0.948	0.394	1.087	2	49	0.345
ตำแหน่ง	2.940	0.062	2.615	2	49	0.083
ประสบการณ์การทำงาน	0.571	0.637	1.565	3	48	0.210
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	2.045	0.090	0.645	5	46	0.667

จากข้อมูลดังแสดงตามผลการวิเคราะห์ตามสมมุติฐานที่ 1-2 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมุติฐาน สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Correlations				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (X)	ลักษณะงาน	วัฒนธรรมฯ	ภาวะผู้นำฯ	ด้านเพื่อนร่วมงาน
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	<b>0.520**</b>	<b>0.796**</b>	<b>0.711**</b>	<b>0.618**</b>
ด้านลักษณะงาน	1	<b>0.569**</b>	<b>0.636**</b>	<b>0.523**</b>
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร		1	<b>0.873**</b>	<b>0.488**</b>
ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา			1	<b>0.387**</b>
ด้านเพื่อนร่วมงาน				1

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

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงสามลำดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.796, 0.711 และ 0.618 ตามลำดับ (P-value = 0.01) ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r=0.520, P-value = 0.01)

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์พหุคูณถอยรายด้าน พบค่า Multiple R = 0.995, R<sup>2</sup> = 0.990, R<sup>2</sup> (Adjusted) = 0.989 แสดงว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 52 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ร้อยละ 98.90 ส่วนอีกร้อยละ 1.10 เป็นความสัมพันธ์จากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) รายด้าน พบว่า ค่า F = 9444.032, ค่า Sig. = 0.000 < 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise รายละเอียดดังนี้



**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของตัวแปรต้น 52 ตัว กับความผูกพันต่อองค์กรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

Coefficients					
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 4 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีทั้งหมด 5 ตัวแปร 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 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 จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะลดลง  $0.118$  หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่ นอกจากนั้นตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงสามลำดับแรก ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวแปรสำคัญที่มีสัมพันธ์กับการลดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ถึงตัวแปรสำคัญ พบว่ามีตัวแปรสำคัญ ทั้งหมด 5 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ (2) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด (3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน (4) มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และ (5) บุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นตัวแปรที่มีสัมพันธ์กับการลดความผูกพันต่อองค์กร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg and other) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น พนักงานต้องมีความรับผิดชอบงานที่ทำ ผู้บริหารจึงควรให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานด้วยการลดการควบคุม แต่ยังคงรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานนั้น ในการสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงองค์กรต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ อาจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้วย และองค์ประกอบค้ำจุนที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ที่ศึกษา เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ว่า ด้านมหาวิทยาลัย เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้อาจเกิดจาก มหาวิทยาลัยที่มีการบริหาร การวางแผนหรือแผนการดำเนินงานที่ต่างกันทำให้ความผูกพันองค์กรต่อทั้งสองมหาวิทยาลัยมีความเห็นที่แตกต่างกัน

2) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ในด้านปัจจัยวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์

ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Mowday Porter and Steers (1982, อ้างในณัฐวุฒิ ธนาคุณ, 2561) ที่ว่าการที่บุคคล อยากรจะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงตั้งใจและมีความสุขกับการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ นรากร งามชสาร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากพนักงาน มีความคิดเห็นว่า การจัดการหรือการบริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดโครงสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานมีหลักเกณฑ์การมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง มีระเบียบกฎเกณฑ์รับรองสถานภาพพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการศึกษา แสดงว่า พนักงานมีความรู้สึก และมีพฤติกรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงานเมื่อถูกจูงใจด้วยปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ที่ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้จากผลการสัมภาษณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การช่วยเหลือผู้อื่นมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะจะทำให้ผู้ที่กำลังเดือดร้อนรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา นอกจากงานที่ตัวเองต้องรับผิดชอบแล้ว ยังมีความยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ทำให้องค์กร มีความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน มีการแสดงออกพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาที่มีความสำคัญมาก อย่างน้อยก็ทำให้คนในองค์กรอยู่กันอย่างถ้อยที ถ้อยอาศัย ไม่ทะเลาะกัน รู้จักให้อภัย ตลอดจนการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าเมื่อมีปัญหาจะรีบปรึกษากันให้เสร็จ ไม่ปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นนาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียในหลาย ๆ ด้าน จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับความสัมพันธ์ทางตรงมากที่สุดจากความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ทางบวก เท่ากับ 0.69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4) มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561 ที่ว่า องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันสูง มักจะมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น และความสำเร็จของสถาบัน แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่ทั้งสองปัจจัยยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับสถาบันและจะสร้างผลงานที่โดดเด่น ควรนำปัจจัยด้านการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพนำมาพิจารณาร่วมด้วย และ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่และการพัฒนาความผูกพันต่อ

องค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึง ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่ เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม

5) บุคลากรได้รับผลการดำเนินงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldhan (1986, อ้างใน ญรัฐภูมิ ธนาคุณ, 2561) ที่ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ดีจะเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกอยากทำงานให้ได้ผลที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง หากผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพของงานที่ดี การที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่ทำงานอยู่ สาม สถานะคือ ประการแรก ประสพการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมายสิ่งมีค่าและมีความสำคัญ ประการที่สอง ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน และประการสุดท้าย ความสามารถในการรับรู้ถึงผลของการกระทำ ซึ่งบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า การกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เมื่อสถานการณ์ทั้งสามนี้เกิดขึ้น จะส่งผลให้บุคคลอยู่ในสภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสพการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตนและสิ่ง ที่ตามมาคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการลาออกจากงานก็ลดลง ถ้าองค์กรประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตใจนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัดจากผลการวิจัยพบว่างานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน เช่น ผลการสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึง ข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ

### สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในครั้งนี้ สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่พบความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงสามลำดับแรก ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวแปรสำคัญที่มีสัมพันธ์กับการลดความผูกพันต่อองค์กร พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ (2) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด (3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน (4) มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และ (5) บุคลากรได้รับผลการดำเนินงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นตัวแปรที่มีสัมพันธ์กับการลดความผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) คณะควร มีการพิจารณาเรื่อง การกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน เพราะการที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น พนักงานต้องมีความรับผิดชอบงานที่ทำ ผู้บริหารจึงควรให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานด้วยการลดการควบคุม แต่ยังคงรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานนั้น ในการสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงองค์กรต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ อาจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้วย

2) บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ดังนั้นการที่บุคคล อยากรจะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงตั้งใจและมีความสุขกับการทำงาน เพื่อให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จ ดังนั้นการจัดการหรือการบริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดโครงสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานมีหลักเกณฑ์การมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง มีระเบียบกฎเกณฑ์รับรองสถานภาพพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะทำให้ พนักงานมีความรู้สึก และมีพฤติกรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงานเมื่อถูกจูงใจด้วยปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3) ควรมีการส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ให้บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานระหว่างกัน การช่วยเหลือผู้อื่นมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะจะทำให้ผู้ที่กำลังเดือดร้อนรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา นอกจากงานที่ตัวเองต้องรับผิดชอบแล้ว ยังมีความยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ทำให้องค์กร มีความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน มีการแสดงออกพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาที่มีความสำคัญมาก อย่างน้อยก็ทำให้คนในองค์กรอยู่กันอย่างถ้อยที ถ้อยอาศัย ไม่ทะเลาะกัน รู้จักให้อภัย ตลอดจนการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า และการช่วยเหลือให้คำแนะนำในการทำงานเสมอ ถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ดีในองค์กร

4) คณะควร มีการพิจารณาเรื่อง การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันสูง มักจะมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร แม้ว่าความพึงพอใจจะประกอบไปด้วยหลายปัจจัยแต่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและจะสร้างผลงานที่โดดเด่น ควรนำปัจจัยด้านการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพนำมาพิจารณาร่วมด้วย

5) คณะควร มีการพิจารณาเรื่องบุคลากรได้รับผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ดีจะเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของคุณ ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกอยากทำงานให้ได้ผลที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง หากผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพของงานที่ดี การที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่ทำงานอยู่ สาม

สถานะคือ ประการแรก ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมายสิ่งมีค่าและมีความสำคัญ ประการที่สอง ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน และประการสุดท้าย ความสามารถในการรับรู้ถึงผลของการกระทำ ซึ่งบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า การกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เมื่อสถานการณ์ทั้งสามนี้เกิดขึ้น จะส่งผลให้บุคคลอยู่ในสภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตนและสิ่งที่ตามมาคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการลาออกจากงานก็ลดลง ถ้าองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตใจนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัดจากผลการวิจัยพบว่างานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน เช่น ผลการสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึง ข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวแปรสำคัญที่มีสัมพันธ์กับการลดความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่ควรติดตามและจัดการภายในองค์กร รวมทั้งควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้โอกาสและเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลีรักษ์ อัดดีสินทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธยา สุขยิ่ง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ณาเอก อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดทำวิจัย มุมมอง และผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยในครั้งนี้ ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาที่จัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติเพื่อให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจน อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะและขอขอบคุณบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและจัดพิมพ์งานวิจัยในครั้งนี้ หากมีข้อมูลส่วนใดขาดความสมบูรณ์บกพร่องผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อแก้ไขและพัฒนางานต่อไป

### บรรณานุกรม

- จริยา ตั้งสถาเจริญพร. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ธนพร ธรรมโชติ. (2555). ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ชญ์ชานธร ชญ์ชัญญธารก. (2566). การสำรวจระดับความผูกพันและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 12(1), 104-113.
- นรากร งามขสาร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์. (2555). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พีรณัฐ ไหวดี. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2566). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571. สืบค้นจาก [https://www.up.ac.th/th/IntroEtcup.aspx?tab=Strategic\\_67](https://www.up.ac.th/th/IntroEtcup.aspx?tab=Strategic_67)
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2564). รายงานการประเมินตนเองระดับคณะ (Self - Assessment Report, SAR) ตามเกณฑ์ CUPT-QA ประจำปีการศึกษา 2563. พะเยา: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานขาย บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 12(1), 14-37.