

การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ธัญชนาธร ธัญญ์ชญานาธร* ศศิวิมล ฟองตา และ ทศยาภรณ์ กาตาสาย

สำนักงานคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

*อีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ: thanchanathorn.th@up.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือ จุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2566 คณะเภสัช ศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มีค่า ดัชนีความสอดคล้อง อยู่ที่ 1.00 ค่าความเที่ยง ที่ .98 และค่าเชื่อมั่นที่ .98 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 61 คน คิด เป็นร้อยละ 85.92 ของบุคลากรทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงานด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ตามลำดับ และ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

The study on the level of staff opinions Affecting Organizational Engagement in the school of Pharmaceutical science, University of Phayao

Thanchanathorn Thanchanyatharn^{*} Sasiwimon Fongta and Tassayaporn Katsai

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

^{*}Corresponding author's e-mail: thanchanathorn.th@up.ac.th

Abstract

The purpose of this research is to investigate The study on the level of staff opinions Affecting to job characteristics, organizational culture and goals, leadership qualities of supervisors, and coworker relationships that influence the organizational engagement of staff in 2023, School of Pharmaceutical Sciences, University of Phayao. The study utilized a structured questionnaire validated by experts and achieved a reliability index of 1.00, a validity index of .98, and a confidence level of .98 using Krejcie and Morgan's table at a 95% confidence level. The sample group consisted of 52 respondents, representing 89.67% of the total personnel. Statistical analyses included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The study found that job characteristics had the highest average influence on organizational engagement, followed by coworker relationships, organizational culture and goals, and leadership qualities of supervisors, which had the lowest average influence.

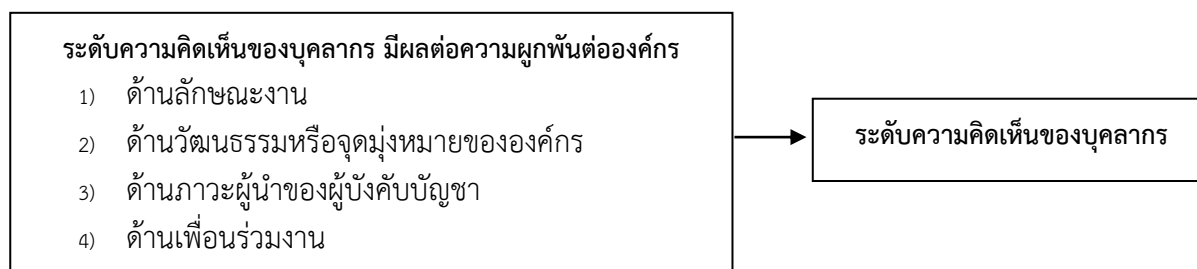
Keywords: human resource management, organizational engagement, organizational development

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการผลิตหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร การที่องค์กรจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ทำให้องค์กรสามารถ ขับเคลื่อนไปได้ด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือ เทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้คาดการณ์ก็จะมีเตรียมการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กร จะต้องเผชิญ ในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง ท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ หากมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ ที่สมบูรณ์ ก็เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ทางการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรรวมทั้งบุคลากรจะช่วยเหลือขับเคลื่อน องค์กรให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กองการเจ้าหน้าที่, 2566) องค์กรหลายองค์กรต้องสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะวัฒนธรรมละจุดมุ่งหมายขององค์กร หรืออาจต้อง เปลี่ยนแปลงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับคนภายในองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร อาจรวมถึงความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรด้วย องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันสูง มักจะมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรอาจมาจากความพึงพอใจของบุคลากร และประกอบไปด้วยหลายปัจจัย (สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2561)

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะ เกสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ผ่านมามีพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะ เกสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ในจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม 52 ราย มีจำนวน 3 ราย ที่มักคิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อยๆ ในระดับมากที่สุด และมีจำนวน 7 รายมักคิดจะลาออก จากที่ทำงานบ่อยๆ ในระดับมาก ซึ่งจำนวนของบุคลากรที่คิดจะลาออกจากที่ทำงานบ่อยๆ ในระดับมากถึงมากที่สุดมี ถึง 10 คน (ธัญญ์ชนธร ธัญญ์ชัยญารักษ์, 2566) จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร นอกจากจะมีปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ยังประกอบไปด้วย ด้านอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำมาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทำให้บุคลากรมี แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจ ตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เพื่อเป็นข้อเสนอแนะหรือได้แนวทางใน การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อหน่วยงานต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2566 (วันที่ 21 มิถุนายน - วันที่ 11 สิงหาคม 2566) ไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 49 คน และสายสนับสนุน จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 71 คน ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2566 (กองการเจ้าหน้าที่, 2566) กรณีเก็บข้อมูลได้ไม่ครบเต็มจำนวนทั้งหมดผู้วิจัยได้คำนวณ กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเปิด ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 61 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง แบบกำหนดโควตา ตามจำนวนบุคลากรของแต่ละสายงาน

เครื่องมือและวิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดำเนินงานวิจัยดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม 2) นำข้อมูลมาสังเคราะห์ตัวแปรและประมวลผลเพื่อสร้างข้อคำถาม 3) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม 4) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารหรือด้านบริหารบุคลากรตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป เป็นผู้ประเมิน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence; IOC) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1 จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่นในกลุ่มประชากรที่มีขนาดใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเที่ยงที่ .98 และระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 5) ยืนยันแบบจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ 2.1/027.1/65

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมาย คือบุคลากรทุกคนที่สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริงไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 71 คน เท่าจำนวนประชากรทั้งหมด และจัดเก็บด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ เมื่อครบจำนวนตัวอย่างที่ต้องการจึงทำการปิดรับข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้ และวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายใช้ระดับมาตราในการประเมินค่าให้คะแนน (Likert) โดยมีค่าคะแนนระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ตามค่าที่ได้จากศูนย์คำนวณของระดับชั้น = 0.80

ดังนี้ ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 (มากที่สุด) 3.41 – 4.20 (มาก) 2.61 – 3.40 (ปานกลาง) 1.81 – 2.60 (น้อย) 1.00 – 1.80 (น้อยที่สุด)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ แก่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 71 คน โดยมีผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 61 คน คิดเป็นร้อยละ 85.92 ของบุคลากรทั้งหมด

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 1 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.67	มาก	1
2. ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร	3.11	0.92	ปานกลาง	3
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.10	1.12	ปานกลาง	4
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.92	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.46	0.79	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.86$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.74$) และด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.10$) ตามลำดับ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.10$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 2 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกรายข้อ

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ)	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1.1 ท่านมีโอกาสในการกำหนดแผนงานในการทำงานของตนเอง	3.93	0.91	มาก	6
1.2 ท่านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเอง	4.10	0.93	มาก	4
1.3 ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมี อิสระ	3.80	1.05	มาก	8
1.4 ท่านสามารถใช้วิจารณ์งานของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.11	0.97	มาก	3
1.5 งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม	4.43	0.67	มากที่สุด	1
1.6 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปรับรูปแบบการทำงานได้อย่าง หลากหลาย	4.02	0.99	มาก	5
1.7 งานที่ท่านทำในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่าน มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.85	1.06	มาก	7
1.8 งานของท่านมีความท้าทายทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความ ชำนาญ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน	4.33	0.77	มากที่สุด	2
1.9 ปริมาณงานมีความเหมาะสม ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่าง มีคุณภาพ	3.36	1.10	ปานกลาง	11
1.10 ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองในด้านความผิดพลาดที่ เกิดขึ้น	3.56	1.04	มาก	10
1.11 ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองในด้าน ความสำเร็จที่ เกิดขึ้น	3.57	1.02	มาก	9
1.12 การประเมินความสามารถในการทำงานของท่าน ท่านมีโอกาส เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	3.34	1.05	ปานกลาง	12
เฉลี่ยรวม	3.86	0.67	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม ($\bar{X}=4.43$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ งานของท่านมีความท้าทายทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.33$) และ สามารถใช้วิจารณ์งานของตนเองได้ตามลำดับ การประเมินความสามารถในการทำงานของท่าน ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสม ($\bar{X}=3.34$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 3 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรจำแนกรายข้อ

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร (ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร)	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
2.1 คณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ	3.59	0.94	มาก	2
2.2 นโยบาย กฎ ระเบียบของคณะ มีความชัดเจน ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	3.00	1.10	ปานกลาง	11
2.3 นโยบาย กฎ ระเบียบของคณะ มีการนำมาปฏิบัติอย่างเสมอภาค	2.89	1.25	ปานกลาง	13
2.4 คณะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการ ซ้ำซ้อน	4.00	0.88	มาก	1
2.5 หน่วยงานภายในคณะมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ สอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์คณะ	2.87	1.36	ปานกลาง	14
2.6 คณะมีระบบการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.03	1.11	ปานกลาง	9
2.7 สถานที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันภัย	2.85	1.18	ปานกลาง	16
2.8 สภาพในการทำงานในคณะคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.33	1.21	ปานกลาง	6
2.9 คณะมีการมอบหมายงานที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	3.33	1.12	ปานกลาง	7
2.10 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการ ทำงานให้ดีขึ้นได้ โดยไม่ถูกจำกัดขอบเขต	3.46	1.04	มาก	5
2.11 คณะมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.52	1.09	มาก	4
2.12 คณะมีความตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่ม บุคลากรที่หลากหลาย	3.56	1.12	มาก	3
2.13 มีระบบการสื่อสารในองค์กรที่ดี	3.13	1.15	ปานกลาง	18
2.14 มีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ	2.36	1.21	น้อย	17
2.15 คณะมีการจัดระบบสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	2.36	1.23	น้อย	
2.16 ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานลักษณะใกล้เคียง กันในหน่วยงานอื่น	2.87	1.10	ปานกลาง	15
2.17 คณะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล	3.03	1.08	ปานกลาง	10
2.18 ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่าง เคร่งครัด	2.90	1.23	ปานกลาง	12
เฉลี่ยรวม	3.12	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรจำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คณะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน ($\bar{X}=4.00$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X}=3.59$) คณะมีความตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย ($\bar{X}=3.56$) ตามลำดับ ส่วนมีการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.36$) และ คณะมีการจัดระบบสวัสดิการต่างๆให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.36$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาจำแนกรายข้อ

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา)	($\bar{X}$)	S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
3.1 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของท่าน	3.62	1.11	มาก	1
3.2 ผู้บังคับบัญชาพูดถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายที่แน่นอน	3.54	1.10	มาก	2
3.3 ผู้บังคับบัญชาพูดถึงวิสัยทัศน์ในอนาคตได้อย่างจับใจ	3.11	1.11	ปานกลาง	6
3.4 ผู้บังคับบัญชานำให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.31	1.15	ปานกลาง	4
3.5 ผู้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างมั่นใจว่าเป้าหมายที่วางไว้นั้นจะสามารถบรรลุได้	3.46	1.10	มาก	3
3.6 ผู้บังคับบัญชาจะพูดคุยถึงความรับผิดชอบต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย	3.21	1.16	ปานกลาง	5
3.7 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ	3.07	1.30	ปานกลาง	9
3.8 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ กำกับ ดูแล อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ	3.08	1.33	ปานกลาง	8
3.9 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับการแก้ไขงานที่ผิดพลาดเพื่อให้งานนั้นตรงตามมาตรฐาน	3.11	1.25	ปานกลาง	7
3.10 ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ที่จะจัดการกับงานที่ทำผิดพลาด คำร้องเรียนต่างๆ และงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	2.95	1.28	ปานกลาง	10
3.11 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็น การยอมรับ หรือเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม	2.87	1.27	ปานกลาง	12
3.12 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ	2.67	1.35	ปานกลาง	15
3.13 ผู้บังคับบัญชียึดหลักกฤษฎีธรรม/มีคุณธรรมในการบังคับบัญชา	2.77	1.42	ปานกลาง	14
3.14 ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ไว้วางใจและศรัทธา	2.84	1.38	ปานกลาง	13
3.15 ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าหรือชื่นชมในความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.92	1.36	ปานกลาง	11
เฉลี่ยรวม	3.10	1.12	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.62$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาพูดถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายที่แน่นอน ($\bar{X}=3.54$) และผู้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างมั่นใจว่าเป้าหมายที่วางไว้นั้นจะสามารถบรรลุได้ ($\bar{X}=3.46$) ตามลำดับ ส่วนผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=2.67$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 5 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเพื่อนร่วมงานจำแนกรายข้อ

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร (ด้านเพื่อนร่วมงาน)	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
4.1 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	3.62	1.07	มาก	6
4.2 เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงาน	3.49	1.27	มาก	7
4.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็น อย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.77	1.12	มาก	3
4.4 ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงาน ที่มีคุณภาพ	4.00	0.91	มาก	1
4.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน	3.84	1.08	มาก	2
4.6 ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ ผลงานในการ ปฏิบัติงาน ภาระกิจ และหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน	3.72	0.99	มาก	5
4.7 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นร่วมกันว่าจะทุ่มเทการทำงาน เพื่อหน่วยงาน	3.75	0.92	มาก	4
เฉลี่ยรวม	3.74	0.93	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ($\bar{X}=4.00$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.84$) และ สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.77$) ตามลำดับ ส่วน เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=3.49$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า

1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านวัฒนธรรม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร และ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ งานของท่านมีความท้าทายทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในตามลำดับ และการประเมินความสามารถในการทำงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรจำแนกรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คณะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ คณะมีความตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย ตามลำดับ ส่วนมีการแก้ไขปัญหาคือข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ และ คณะมีการจัดระบบสวัสดิการต่างๆให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาพูดถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายที่แน่นอน และผู้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างมั่นใจว่าเป้าหมายที่วางไว้นั้นจะสามารถบรรลุได้ ตามลำดับ ส่วนผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วน เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านวัฒนธรรม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร และ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

โดยบุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานมากที่สุดนั้น โดยจากการศึกษาของ จริยา ตั้งสทาเจริญพร (2561) ได้สรุปแนวคิดของ Steeres, R.M. โดยมีแนวคิดที่สอดคล้องว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษ จะเป็นงานที่ท้าทายต่อการกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน ตลอดจนงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางาน จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้บุคลากรคิดว่างานที่ทำที่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม มีความ

ท้าทายทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่ง ญัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ได้สรุปแนวคิดของ Hackman and Oldhan ซึ่งมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่างานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระ ในการใช้วิจารณ์ญาณของตนเองสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตัวเองในการดำเนินงาน จะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น ในการทำงานของคุณบุคคล ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกอยากทำงานให้ได้ผลที่ดี เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพของงานที่ดี ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความสำคัญ จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

นอกจากนี้พบว่าการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธณัฐชา รัตนพันธ์ (2550) ที่ว่า ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยหากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้รู้สึกอยากทำงานร่วมกับผู้อื่น แม้จะเกิดปัญหาในการทำงานก็สามารถขอคำปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McChelland ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างต้องการความสัมพันธ์ เพียงแต่มีขนาดความต้องการมากน้อยแตกต่างกันเท่านั้น โดยบุคคลจะแสดงออกโดยหวังจะได้รับการยอมรับจากคนอื่นหวังได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการของคนอื่นและพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น

การที่บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าคณะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน คณะมีความตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย และเห็นว่าคณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพนั้น Steers and Porter ได้อธิบายไว้ว่า โครงสร้างขององค์กรที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจะต้องมีลักษณะเป็นระบบ ที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัดมีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผูรรวมงานมีการตัดสินใจ และการศึกษาของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (จริยา ตั้งสาเจริญพร, 2561) พบว่าการถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับบุคลากร การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีและส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ควรนำปัจจัยด้านการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพมาพิจารณาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ที่ว่าความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้ อาจปรากฏออกมาในรูปของการนิยมนงานที่มีความมั่นคงมีกระบวนการร้องทุกข์เพื่อปกป้องบุคคลจากบุคคลจากการกลั่นแกล้งของผู้บังคับบัญชา (อำนวยชัย บุญศรี, 2563)

นอกจากลักษณะงานที่ดี บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีวัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นแกนหลักสำคัญในการพัฒนาองค์กรแล้ว ตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำการขับเคลื่อนองค์กรไปได้ดีนั้นปฏิเสธไม่ได้ว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน หากผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาพูดถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายที่แน่นอน และผู้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างมั่นใจว่าเป้าหมายที่วางไว้นั้นจะสามารถบรรลุได้ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ จะเกิดการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (รติกา โพธิทอง, 2557) พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานหรือกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผน กำหนดระยะเวลาการทำงานล่วงหน้า รวมทั้งสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้ ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในผู้บังคับบัญชาและกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรตามมา ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานสบายใจไว้วางใจในการทำงานปฏิบัติตัวกับผู้ร่วมงานด้วยกันอย่างเสมอภาคและเข้าใจถึงความ

ต้องการของผู้ร่วมงานนั้น และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดง ความคิดเห็น ยอมรับข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือมีการประชุมปรึกษาเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ นั้น จะแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความรู้และความสามารถของตนมีประโยชน์ต่อองค์กรทำให้เกิดความภูมิใจ ที่จะทำงานเพื่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง จะทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่าง มีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และกำหนดเวลาในการทำงานบุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้นและมีระบบการประเมินความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสม จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานมีความหมายและมีความสำคัญต่อส่วนรวม จะทำให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานให้ได้ผลที่ดีเพื่อเป็นรางวัลให้กับตนเองและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน ดังนั้นคณะควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจและมีการติดตามประเมินผลคุณค่าการมอบรางวัลผลงานเชิงประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management : KM) โดยการกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความท้าทายเพื่อการแสวงหาความรู้ที่ต้องการ -การปรับปรุงดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนที่เหมาะสมต่อการใช้งาน - การประยุกต์ใช้ความรู้ในงาน การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด ขุมความรู้ออกมาบันทึกไว้ เกิดการจดบันทึก ขุมความรู้ และแก่นความรู้ สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน เหมาะสำหรับการใช้งานในหน่วยงานมากขึ้น

2) เพื่อให้การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับบุคลากร การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นโดยอาจจัดพื้นที่หรือช่องทางที่หลากหลายสำหรับรับความคิดเห็น ผ่านระบบต่างๆ หรือการจัดประชุมเพื่อการแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน และมีระบบการรายงานผล การติดตามผลการดำเนินการอย่างชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรทราบอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงานการมีระบบมาตรฐานการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร ควรเพิ่มให้มีการจัดระบบสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และควรนำปัจจัยด้านการแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพนำมาพิจารณาร่วมด้วย

3) ผู้บังคับบัญชาที่มีการมอบหมายงานหรือกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผน กำหนดระยะเวลาการทำงานล่วงหน้า รวมทั้งสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดง ความคิดเห็น ยอมรับข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือมีการประชุมปรึกษาเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ นั้นจะแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความรู้และความสามารถของตนมีประโยชน์ต่อองค์กรทำให้เกิดความภูมิใจ ที่จะทำงานเพื่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นอกจากคณะจะมีการแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อน สมรรถนะและความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้ ควรมีการจัดทำขอบเขตงานข้อกำหนดหน้าที่ และสมรรถนะของผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะเป็นไปตามที่สายงานต้องการและมีการประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

4) ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยหากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้รู้สึกอยากทำงานร่วมกับผู้อื่น แม้จะเกิดปัญหาในการทำงานก็สามารถขอคำปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กร คณะอาจจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นประจำ หรือการตั้งงบประมาณ

สำหรับกิจกรรมเครือข่ายสัมพันธ์ที่บุคลากรสามารถเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างกันรวมถึงหน่วยงานอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน เช่น กิจกรรม ศศภท.สำหรับบุคลากรสายวิชาการ หรือ ศศภท. สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน หรือ กิจกรรมอื่นๆ ที่เป็นลักษณะกิจกรรมเครือข่ายสัมพันธ์สำหรับผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการเข้าร่วมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จะมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้

1) การศึกษานี้เป็นการศึกษาข้อมูลในหน่วยงานเดียวของ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงอาจยังไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในองค์กรทั้งหมด ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มขอบเขตการศึกษาในวงกว้างมากขึ้น เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่หลากหลายและข้อมูลมากำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในมหาวิทยาลัยพะเยาได้

2) ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อสามารถหาตัวแปรสำคัญและหาแบบการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยพะเยา และคณะเภสัชศาสตร์ ที่ได้ให้โอกาสและเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลีรักษ์ อัดดีสินทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ นาเอก อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดทำวิจัย มุมมอง และผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจน อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะและขอขอบคุณบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและจัดพิมพ์งานวิจัยในครั้งนี้ หากมีข้อมูลส่วนใดขาดความสมบูรณ์บกพร่องผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อแก้ไขและพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่. (2566). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/qUuOb>
- กองการเจ้าหน้าที่. (2566). รายงานอัตรากำลังบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. สืบค้นจาก <https://hr.up.ac.th/>
- จริยา ตั้งสถาเจริญพร. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ: กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ธณัฐชา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยญ์ชนาธร ชัยญ์ชัยญ์ธารก. (2566). การสำรวจระดับความผูกพันและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสารวิชาการ ปชมท., 10(2), 104-113.
- รัตติกาล โพธิทอง. (2557). การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2561). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558- 2561*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

อำนวยชัย บุญศรี. (2563). *รวมทฤษฎีการบริหารงานบุคคล*. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/vW9Z0>