

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เป็นคณะวิชาหนึ่งในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตทางเภสัชศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขต 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2535 เริ่มดำเนินการรับนิสิตรุ่นแรกในระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 เป็นต้นมา มีระยะเวลาการดำเนินงานจนถึงปัจจุบันรวม 16 ปี โดยได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันเปิดหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต จำนวน 2 หลักสูตร และระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 7 หลักสูตร โดยมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพมาตรฐานตามวิชาชีพเภสัชกรรม ควบคู่กับการเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุขของประเทศที่สมบูรณ์

นอกจากการมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตทางเภสัชศาสตร์ที่มีคุณภาพแล้ว คณะเภสัชศาสตร์ยังมุ่งเน้นการวิจัยทั้งเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิชาชีพเภสัชกรรม และก้าวสู่มาตรฐานงานวิจัยในระดับสากล ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย อีกทั้งมีความมุ่งหวังในการเป็นองค์กรที่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ควบคู่กับอนุรักษ์ส่งเสริมภูมิปัญญาไทยและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีและจัดสรรทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ซึ่งคณะเภสัชศาสตร์มีปรัชญา “คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีอุดมการณ์มุ่งมั่นที่จะเจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาทของสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ผู้ทรงพระปรีชาญาณ มุ่งมั่น กกล้าหาญ และพระราชทานความเป็นไท ความผาสุกแก่ปวงชนชาวไทย” ดังนั้น คณะเภสัชศาสตร์จึงยึดมั่นในปรัชญาแห่ง ความมีอิสระในความคิดที่สร้างสรรค์ เป็นผู้นำด้านความรู้ กกล้าทำ กกล้าคิด มีคุณธรรม มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองบนบริบทแห่งความเป็นไทยที่สามารถแข่งขันระดับนานาชาติ ปลูกฝัง ยึดมั่นคุณธรรม ผู้นำวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และวิสัยทัศน์สถาบันการศึกษา เภสัชศาสตร์ชั้นนำระดับประเทศและภูมิภาคเอเชีย ที่มีส่วนชั้นนำทิศทางการศึกษาเภสัชศาสตร์ และศาสตร์ด้านเครื่องสำอาง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมทุกระดับและความเป็นเครือข่าย ภายใต้บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บนบริบทของสังคมไทย ที่มีความเป็นสากล คณะเภสัชศาสตร์ มีพันธกิจ 9 พันธกิจ 6 เป้าประสงค์ ดังนี้

1. จัดการการศึกษาครอบคลุมตามพันธกิจในระดับมหาวิทยาลัยตั้งแต่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
 2. ขยายโอกาสการศึกษาโดยเน้นความครอบคลุมภูมิภาคท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการกระจายของบัณฑิตที่จะเป็นแกนหลักสำคัญความปลอดภัยด้านยา
 3. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรการบริหารทั้ง 4 ด้านได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรด้านสารสนเทศ ภายใต้ความร่วมมือและเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ให้เกิดความเป็นธรรมและประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
 4. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ภายใต้บรรยากาศของการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เน้นทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของวิชาชีพ และเสริมสร้างจริยธรรม มากกว่าการเน้นองค์ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว
 5. สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาการ วิชาชีพ การวิจัย ส่งเสริมความเป็นเลิศ จากการวิจัยพื้นฐานสู่การวิจัยประยุกต์ที่มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการนำภูมิปัญญาไทย ผสมกับความรู้อุตสาหกรรม เกิดเป็นความรู้ใหม่ ภายใต้วงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 6. สร้างเสริมสนับสนุนการจัดการและ/หรือจัดตั้งหน่วยงานอิสระสำหรับการให้บริการ วิชาการ บริการทางวิชาชีพ การให้คำปรึกษา แก่องค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชน สังคม ประเทศ
 7. สร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือด้านการพัฒนาวิชาการ การวิจัย การสร้างเสริมประสบการณ์ เพื่อพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้
 8. มุ่งเน้นระบบการประกันคุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และติดตามผลในทุกพันธกิจ
 9. ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงาน การจัดการความรู้ และการศึกษาภายใต้สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นสุขทั้งกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม
- เป้าประสงค์
1. เป็นหนึ่งในคณะเภสัชศาสตร์ชั้นนำระดับประเทศ และภูมิภาค
 2. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องบนบริบทของสังคมและประเทศ
 3. บัณฑิตทุกระดับเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และมีคุณธรรม จริยธรรม มีความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของสังคม ประเทศ
 4. ผลงานวิจัย เป็นที่ยอมรับระดับประเทศ และสากล มีประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และประเทศ

5. การบริหารมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ภายใต้การจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นองค์กรคุณภาพ

6. การให้บริการวิชาการ เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชุมชน ภูมิภาค และประเทศ และมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับ การประยุกต์ความรู้สากลเข้ากับภูมิปัญญาไทยอย่างต่อเนื่อง

บทบาทภาระหน้าที่ขององค์กร จะสำเร็จตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ความมานะ เสียสละ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นตัวจักรขับเคลื่อนองค์กร

ปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร ประการหนึ่งที่สำคัญ ก็คือการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Buchanan II, B. 1974 pp. 533)

คณะเภสัชศาสตร์ จะดำเนินการตามพันธกิจเพื่อให้บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนในการดำเนินงาน ดังนั้นคณะเภสัชศาสตร์ จำเป็นต้องสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงให้ทราบถึงความรัก ความภูมิใจ ยอมรับและยึดมั่นในพันธกิจ และเป้าประสงค์ของคณะฯ ซึ่งจะเป็นผลทำให้บุคลากรในคณะฯ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของคณะเภสัชศาสตร์ ตามพันธกิจให้ประสบความสำเร็จถึงเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่องความผูกพันของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้คณะผู้บริหารนำไปปรับปรุงการวางแผนกำลังคนและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เพื่อให้บุคลากรของ คณะเภสัช-ศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามพันธกิจอันจะส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ตั้งไว้ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 129 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีงบประมาณ 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 119 คน (ข้อมูลในเดือนสิงหาคม 2552 จากงานบุคคลคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการพลเรือน	61	57
ลูกจ้างประจำ	2	2
พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ	48	42
ลูกจ้างชั่วคราว	18	18
รวม	129	119

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้งานบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การรับทราบผลป้อนกลับของการปฏิบัติงาน และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3. ปัจจัยประสพการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กร ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความคาดหวังที่จะได้รับตอบสนองจากองค์กร

4. บรรยากาศขององค์กร ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคล ถึงสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์กร ที่บุคคลในองค์กรรับรู้หรือมีความรู้สึกโดยทางตรงและทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย

5. ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร งานที่ปฏิบัติอยู่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากที่บุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย รายได้/ค่าตอบแทน ความมั่นคง และความก้าวหน้า สวัสดิการ และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความศรัทธายอมรับในเป้าประสงค์ขององค์กร ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีของบุคลากร ประกอบด้วย ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานคณะเภสัชศาสตร์ในปีงบประมาณ 2552

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มประชากร ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้งานบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ประกอบด้วย 1)ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยไม่มีผู้ใดเข้ามาก้าวก่ายหน้าที่ เช่น สามารถกำหนดรูปแบบและวิธีในการทำงาน การใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงานตลอดจนทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่มีโอกาสพบกับบุคคลอื่น และมีการติดต่อประสานงานการ

สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานจากองค์กรอื่น ๆ 3) ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดในงานนั้น รวมทั้งความสามารถในการปรับปรุง ประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่น ทราบว่างานของตนจะมีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดอย่างไร มีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานของ

ตน อย่างชัดเจน 4) การรับทราบผลป้อนกลับของการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานไปแล้วนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินการรับทราบว่าคุณภาพของงานของตนเป็นอย่างไร เห็นถึงผลของงานของตนว่าออกมาในด้านบวกหรือลบ 5) ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติไปแล้วนั้นผู้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญสูงขึ้นในองค์กรรวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ สามารถทราบได้จากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรด้านบทบาทของตน ในองค์กรว่าได้รับการยกย่องยอมรับได้รับความสำคัญจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน 2) ความรู้สึก ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคลากร เกี่ยวกับความสามารถของ องค์กรในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิก ขององค์กร 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรว่าองค์กรนั้นสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ มอบหมายงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ และมีช่องทางก้าวหน้าในอาชีพ

บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคล ถึงสภาพการปฏิบัติงาน ร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์กร ที่บุคคลในองค์กรรับรู้หรือ มีความรู้สึกโดยทางตรงและทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่น หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาของการบริหารงานในระดับต่าง ๆ กำหนดสายการบังคับ บัญชา ระบบและวิธีการสั่งการที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่น ง่ายต่อการปรับเปลี่ยนให้ทัน กับเหตุการณ์ปัจจุบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) รางวัลตอบแทน หมายถึง ระบบ และ ขั้นตอนเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดี ในการทำงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกัน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ มีความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจกัน รวมถึงการแสดงออกที่ดีต่อกัน 5) การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย หมายถึง ระดับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อองค์การงานที่ปฏิบัติอยู่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากที่บุคลากรได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย 1) รายได้/ค่าตอบแทน หมายถึง อัตราค่าตอบแทน หรือรายได้จากการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง เงินค่าตอบแทน อัตราค่าล่วงเวลา อัตราค่าเบี้ยเลี้ยง 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยแน่ใจว่าจะไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ และจะมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตลอดจนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ 3) สวัสดิการของบุคลากร หมายถึง ผลประโยชน์หรือการบริการที่องค์กรจัดหาให้นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบาย อีกทั้งยังแบ่งเบาภาระต่าง ๆ ของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการช่วยลดความวิตกกังวลใจของบุคลากร 4) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สถานที่บริเวณภายในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องอื่น ๆ โต๊ะทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน และการมีชีวิตอยู่ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวกสบายและปลอดภัย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความศรัทธายอมรับในเป้าประสงค์ขององค์กร ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคลากรที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ความเลื่อมใส และยอมรับในเป้าประสงค์ นโยบาย ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร 2) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากร ที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานและชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคลากร ที่แสดงออกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น