

บทที่ 5

บทสรุป

จากการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ปฏิบัติงานในคณะเภสัชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2552 ณ เดือนสิงหาคม 2552 จำนวน 107 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ส่วนใหญ่มีบุคลากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.60 อายุของบุคลากรฯ สองกลุ่มใหญ่มีอายุตั้งแต่ 36-40 ปี และ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.10 ระดับการศึกษาของบุคลากรฯ ส่วนใหญ่ระดับสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 35.50 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 43.90 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.90

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$ และ S.D. = 0.86) เมื่อแยกพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความมีอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = 0.95) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$ และ S.D. = 0.73) บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$ และ S.D. = 0.71) ผลป้อนกลับของการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.44$ และ S.D. = 0.88) และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$ และ S.D. = 0.89)

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$ และ S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาในด้านอื่น ๆ พบว่าบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$ และ S.D. = 0.77) มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$ และ S.D. = 0.76) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$ และ S.D. = 0.83)

บรรยากาศขององค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$ และ S.D. = 0.87) และเมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยืดหยุ่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$ และ S.D. = 0.76) การให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$ และ S.D. = 0.78) ความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$ และ S.D. = 1.02) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$ และ S.D. = 0.86) การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$ และ S.D. = 0.89)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$ และ S.D. = 0.92) และเมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้/ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$ และ S.D. = 0.98) ความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$ และ S.D. = 0.88) สวัสดิการของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$ และ S.D. = 0.93) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$ และ S.D. = 0.80)

ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$ และ S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$ และ S.D. = 0.71) ความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$ และ S.D. = 0.57) ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$ และ S.D. = 0.79)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 19 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 171 ค่า มีค่าบวก 79 ค่า และมีค่าลบ 92 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จำนวน 57 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 11 ค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.711 ถึง .678 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุด คือลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_1) กับประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (X_2) ($R = .678$) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นที่มีค่าต่ำสุดคือ ตำแหน่งงานข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ (P_1) กับตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ (P_2) ($R = -.711$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กร กับตัวแปรอื่นๆ พบว่า อายุ 41-50 ปี (Age_4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ (X_1) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (X_2) บรรยากาศขององค์กร (X_3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร (X_4) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอายุ 36-40 ปี (Age_3) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้คือ ประสบการณ์มีความสัมพันธ์ (X_2) ($R = .667$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ (X_1) ($R = .620$) บรรยากาศขององค์กร (X_3) ($R = .518$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร (X_4) ($R = .489$) อายุ 41-50 ปี (Age_4) ($R = .266$) อายุ 36-40 ปี (Age_3) ($R = -.203$)

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .786 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.80 ($R^2 = .618$) ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ .26426 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุ 41-50 ปี (Age_4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_1) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร (X_2) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร (X_4) ส่วนตัวแปรที่เหลือ อีก 14 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกตัดออกจากสมการ จำนวน 2 ตัวแปร คือ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท (Ed_4) และข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ (P_1) โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 0.433 + 0.171Age_1 + 0.189Age_2 + 0.136Age_3 + 0.344Age_4 + 0.030Ed_1 - 0.057Ed_2 + 0.032Ed_3 + 0.030P_2 + 0.47P_3 + 0.33T_1 - 0.141T_2 - 0.149T_3 + 0.413X_1 + 0.276X_2 + 0.072X_3 + 0.158X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = 0.176Z_{Age1} + 0.191Z_{Age2} + 0.152Z_{Age3} + 0.390Z_{Age4} + 0.019Z_{Ed1} - 0.069Z_{Ed2} + 0.035Z_{Ed3} + 0.038Z_{P2} + 0.045Z_{P3} + 0.034Z_{T1} - 0.162Z_{T2} - 0.189Z_{T3} + 0.324Z_{X1} + 0.279Z_{X2} + 0.067Z_{X3} + 0.189Z_{X4}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ศึกษาค้นคว้ากำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม สำหรับใช้ในการศึกษาหลายตัวแปร ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า อายุของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากตระหนักว่าอายุเป็นข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานและรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการสำหรับองค์กรอื่น ๆ อาจรวมถึงความรู้สึกคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร จึงทำให้ไม่ต้องการเปลี่ยนงานและเลือกที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพัญญา โหมาศวิน (2532) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$ และ $S.D. = 0.70$) อาจเนื่องจากบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับคณะฯ เป็นเวลานาน โดยส่วนหนึ่งได้เริ่มทำงานกับคณะฯ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ทำให้เกิดความคุ้นเคยสนิทสนมรู้จักกันทั่วทั้งองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน และที่สำคัญคณะฯ ให้การดูแลรักษาช่วยเหลือเกื้อกูลในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากการมีสวัสดิการให้กับพนักงาน จัดทำประกันอุบัติเหตุให้เพิ่มเติมจากสวัสดิการ นอกจากนั้นจัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น ในจุดนี้เองอาจทำให้บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กร มีความต้องการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ถ้าพิจารณาในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Buchanan II, B. (1974, pp. 533) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงถึงความเป็นพวกเดียวกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมร่วมกัน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Steers, R.M. (1977, pp. 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร จะแสดงออกโดย 1.) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2.) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3.) ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้มีอิทธิพลโดยเน้นระบบอาวุโส มอบหมายงานที่มีความสำคัญ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และให้ความสำคัญในการคัดเลือกสรรหาบุคลากรมากขึ้น
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญต่าง ๆ พิจารณาสับสับสนุนให้มีการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาสอย่างยุติธรรม
3. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร ควรตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อคอยให้การช่วยเหลือ เกื้อกูล ปรีกษาหรือแก่บุคลากรทุกระดับ
4. บรรยากาศขององค์กร ผู้บริหารจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรให้มีความชัดเจนและเป็นที่ต้องการยอมรับของสมาชิกในองค์กร
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารควรพิจารณาในส่วนของค่าตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน ควรจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนและมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรมากขึ้น และจัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นที่ทันสมัย
6. ความผูกพันต่อองค์กร ควร กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของความยุติธรรม โปร่งใส และปรับตัวให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพขององค์กร โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล และที่สำคัญควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันภายในคณะฯ ให้มีความอบอุ่นสมัครสามัคคีทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จของผลงานให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปควรทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย และเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานในด้านการศึกษาค้นคว้าที่ใกล้เคียงกัน เป็นต้น
2. ควรจะมีการศึกษาข้อมูลโดยการใช้วิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม