

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ มีแผน มีกระบวนการจัดทำเกี่ยวกับระบบคน ระบบงาน ระบบการใช้ปัจจัยทรัพยากรอย่างมีเหตุผลและหลักการ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันการบริหารจัดการก็เป็นศิลปะของการกำกับดูแลบุคคลให้ความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการและความพอใจของแต่ละบุคคล จัดมอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานให้เกิดแรงจูงใจ และจัดระบบผลตอบแทนให้เอื้อต่อขวัญและกำลังใจ ในการสร้างสภาพความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพและยกระดับการเพิ่มผลผลิต ดังนั้นองค์การจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและคนเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การเพราะคนเป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพคุณธรรมนำความรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดีอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้คุณภาพของความหลากหลายทางวัฒนธรรมทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

องค์กรส่วนใหญ่บริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและพยายามสรรหากองกำลัง คนดีจากภายนอกองค์กรให้เข้ามาเป็นสมาชิก เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้ผลิตผลงานและทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์กรแต่ละแห่งพยายามบำรุงรักษาและพยายามจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยการสร้างให้เกิดความผูกพัน หากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกต่อการทำงานในเชิงบวก ซึ่งเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ผลต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้ลดการขาดงาน การลางาน การมาสาย การเลี้ยงงานและการขาดความรับผิดชอบต่องาน Vassn, Stewart & Garson (1990) ในทางตรงกัน

ข้าม ถ้าบุคลากรมีความไม่ผูกพันต่อองค์กรอาจส่งผลให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรต้องเสียเวลาและงบประมาณในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทน ส่งผล กระทบต่องบประมาณขององค์กร กระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานและการสูญเสียเวลา สอดคล้องกับขรรจรย ธรรมชัชวารี (2549) กล่าวว่า การเข้าออกของสมาชิกในองค์กรถือเป็นเรื่อง ปกติที่เกิดขึ้นได้ องค์กรจำเป็นจะต้องรับบุคลากรใหม่เข้ามาแทนที่บุคลากรเก่าที่มีความ จำเป็นต้องลาออกหรือโยกย้ายไป ด้วยเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งหรือสาเหตุอื่นๆ ที่องค์กรมีความ จำเป็นต้องรับสมาชิกใหม่ ล้วนมีผลกระทบไม่ทางใดก็ทางหนึ่งต่อองค์กรทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลาออกของสมาชิกระดับสูง อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรได้เพราะ การลาออกหรือโยกย้ายนั้น ส่งผลให้ต้องมีการโยกย้าย สลับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งต้องใช้ เวลาและปรับตัวนานพอควรกว่าการปฏิบัติงานทุกอย่างจะราบรื่น ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่ง สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ตลอดไปเช่นเดียวกับ Blegan (1993) กล่าวว่า หากบุคลากรมีความผูกพันสูง ความพึงพอใจในงานก็ อยู่ในระดับสูง จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเข้าออก จากงานและสามารถทำนายการเข้าออกจากงานได้

ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรเกิดความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันสะท้อนถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเฉพาะลักษณะขององค์กร นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ดังที่ Steers (1984, p. 464) ได้กล่าวว่าบุคลากร ที่ทำงานในองค์กรที่มี โครงสร้างขององค์กร มีการกระจายอำนาจจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้บริหาร ที่มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งด้าน นโยบายและการปฏิบัติงานจะมีส่วนช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อีกทั้ง Thompson (1990, p. 1472-A; Cheng, 1990, p. 3424-A; Egelston, 1991, p. 2580-A ; Everett, 1992, p. 2766-A และ Glisson & Durick, 1988, p. 74) ได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร และการที่หน่วยงานใดหรือองค์กรใดไม่สามารถสร้างความรู้สึกรับผิดชอบหรือเชื่อถือต่อ องค์กรได้แล้ว ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความยึดมั่นผูกพันได้ นอกจากนี้ Meyer and Allen (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบได้แก่ด้านความต่อเนื่องคือ อายุ ระยะในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ด้าน ความรู้สึกคือความอิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน ด้านบรรทัดฐานทางสังคมคือความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน การพึงพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร นอกจากนี้ Wallace (1995, p. 246

อ้างอิงในวัฒนา พัวพงษ์พันธุ์, 2547, หน้า 32) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อวิชาชีพและต่อองค์กรของทนายความวิชาชีพ 741 คนในสำนักงานทนายความและอีก 203 คนในหน่วยงานทั่วไปพบว่าความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของทนายความในหน่วยทั่วไป เช่นเดียวกับ Lincoln and Kalleberg (1990, p. 116) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของคนญี่ปุ่นกับคนอเมริกัน พบว่าคุณภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทั้ง 2 ประเทศกล่าวคือบุคลากรที่รับรู้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร สูง สอดคล้องกับ Soler (1998) ศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์กรและลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรและครูในโรงเรียนเวสต์เวอร์จิเนียและลองไอแลนด์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีโครงสร้างหลายระดับชั้นและรวมอำนาจและเป็นทางการสูงมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ครูขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความมีอิสระซึ่งส่งผลต่องานตามมา ในทำนองเดียวกัน Muchinsky (1993, pp. 283-284) อ้างอิงในจงกรรต์นังามวงศ์, 2546, หน้า 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่มคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานคือลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และประสบการณ์ในการทำงานคือสิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร นอกจากนี้พบว่าลักษณะงานที่ท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร งานที่มีลักษณะท้าทายเป็น งานที่ต้องอาศัยความสามารถสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีพิเศษ เป็นเสมือนแรงกระตุ้นและปัจจัยส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้สมาชิกขององค์กรไม่รู้สึกรู้สีก่อนหน้ามีความต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามคาดหวังก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่ง Whaley (1992, pp. 46-47 & Chopra, 1994, pp. 6-7) กล่าวว่างานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนจะได้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องหรือวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับสุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, บทคัดย่อ) กล่าวว่าปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนสำคัญและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นองค์กรด้านการศึกษามีหน้าที่หลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้บริการวิชาการแก่สังคมรวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บุคลากรที่ทำหน้าที่การสอนมีหลายวิชาชีพ ซึ่งวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรยังขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีการเพิ่มจำนวนการรับนักศึกษาใหม่ การเปิดหลักสูตรใหม่ตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก นอกจากนี้วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรขาดแนวทางในการบริหารหลายอย่าง ต่อเนื่อง จากการโอนย้ายของผู้บริหารทำให้มีการปรับโครงสร้างของการบริหารภายในองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลาที่ผ่านมาทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดการเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบกับระบบราชการขาดแรงจูงใจในด้านเงินค่าตอบแทนที่จะทำให้สามารถจัดจ้างบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยฯ ยังพบว่ามีบุคลากรลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่น เนื่องจากปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการบริหารงานระบบราชการ สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชช บุญยงณี และคณะ (2549) ที่ได้ศึกษาคงอยู่กับงานและการออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพขาดแคลนในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่าเหตุผลสำคัญในการออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุข สายงานวิชาชีพขาดแคลน ได้แก่งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพที่เรียนมา ไม่พอใจนโยบายและระบบการบริหารงาน รายได้น้อยและโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพมีน้อย ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในสมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบแต่ละสายงานในองค์กรที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จึงจำเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรเหล่านี้เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรม ทัศนคติของแต่ละบุคคล อันจะเป็นการสร้าง ความผูกพันให้บุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และทำนายความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีความผูกพันกับวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุ่มเทความสามารถและตั้งใจอยู่กับองค์กร ให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่
2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
3. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะก่อประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยองค์การสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลได้ อันนำมาซึ่งความผูกพันของบุคลากรในองค์การและรักษาบุคลากร ให้อยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุด
2. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางแก่องค์การอื่น ๆ ในการนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ ในบริบทที่ต่างกัน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การของตน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกมีตัวแปรที่ศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ประกอบด้วย
 - 1.1.1 อายุ
 - 1.1.2 ระดับการศึกษา
 - 1.1.3 ระยะเวลาปฏิบัติงาน
 - 1.1.4 ตำแหน่งหน้าที่
 - 1.2 ลักษณะองค์การ ได้แก่
 - 1.2.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้า
 - 1.2.2 ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ
 - 1.2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
 - 1.3 ลักษณะงาน ได้แก่
 - 1.3.1 ความมีอิสระของงาน
 - 1.3.2 ความเฉพาะเจาะจงของงาน
 - 1.3.3 ความท้าทายของงาน
 - 1.3.4 ผลย้อนกลับของงาน
 - 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
 - 1.4.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ
 - 1.4.2 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้
 - 1.4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4.4 ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ความผูกพันในองค์การ ได้แก่
 - 2.1 มีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
 - 2.2 มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่จะทำประโยชน์ให้องค์การ
 - 2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อาจารย์ หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยรวมถึงผู้บริหาร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ คณะกรรมการบริหาร วิทยาลัย หัวหน้าภาค/ฝ่าย และบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่งานสอนในภาคทฤษฎีและหรือภาคปฏิบัติ และงานบริการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและตำแหน่งหน้าที่

2.1 อายุ หมายถึง จำนวนอายุปีเต็มของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หากเกิน 6 เดือนให้คิดเป็นจำนวนเต็ม

2.2 ระดับการศึกษา หมายถึง การสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก นับจากวันที่เริ่มปฏิบัติงาน

2.4 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ ที่อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรแบ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

2.4.1 ผู้บริหาร หมายถึง รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาค/ฝ่าย/ประธานหลักสูตร และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร

2.4.2 ผู้ปฏิบัติ หมายถึง อาจารย์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ปฏิบัติงานสอนภาคทฤษฎี/ภาคปฏิบัติและงานบริการสาธารณสุข

3. ลักษณะองค์กร ได้แก่

3.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้า หมายถึง ความสามารถของหัวหน้าหน่วยงาน ในการกระตุ้นอาจารย์ให้เกิดความต้องการและคำนึงถึงความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมาย รวมทั้งวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้อาจารย์คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อหน่วยงานและองค์กร

3.2 ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร หมายถึง การที่หน่วยงานหรือองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่มั่นคงแก่สมาชิกและสร้างความรู้สึกที่เชื่อถือต่อองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อาจารย์อยากอยู่ทำงานด้วย

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงานที่อาจารย์ปฏิบัติ งานอยู่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหาและวางแผนการดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ลักษณะงาน ได้แก่

4.1 ความมีอิสระของงาน หมายถึง การที่อาจารย์มีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบพิจารณาได้จากขอบเขตในการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน การปลอดจากการควบคุมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงานและขอบเขตในการทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ

4.2 ความเฉพาะเจาะจงของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตของงานชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการของงาน สามารถระบุได้ว่างานที่ทำมีขั้นตอนอย่างไรและได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น

4.3 ความท้าทายของงาน หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่องานว่าเป็นงานที่น่าสนใจและใช้ความคิดสร้างสรรค์ ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงานนั้น

4.4 ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้รับทราบและจะได้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนและหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องหรือวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

5. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

5.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบทบาทของตนในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร รวมทั้งการมีอำนาจการตัดสินใจในงานของตน

5.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อองค์กรว่าสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระบบสวัสดิการที่ได้รับ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอสำหรับทำงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

5.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในลักษณะที่เป็นมิตรปรึกษาหารือหรือห่างเหินเป็นศัตรูกัน

5.4 ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของอาจารย์ในองค์กรทางสังคมต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาซึ่งมีผลต่อทัศนคติบรรยากาศองค์กรและการปฏิบัติงาน

6. ความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความตั้งใจของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ความผูกพันในองค์กรในการศึกษาค้นคว้า ใช้แนวคิดของ Porter และคณะ (1974) มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

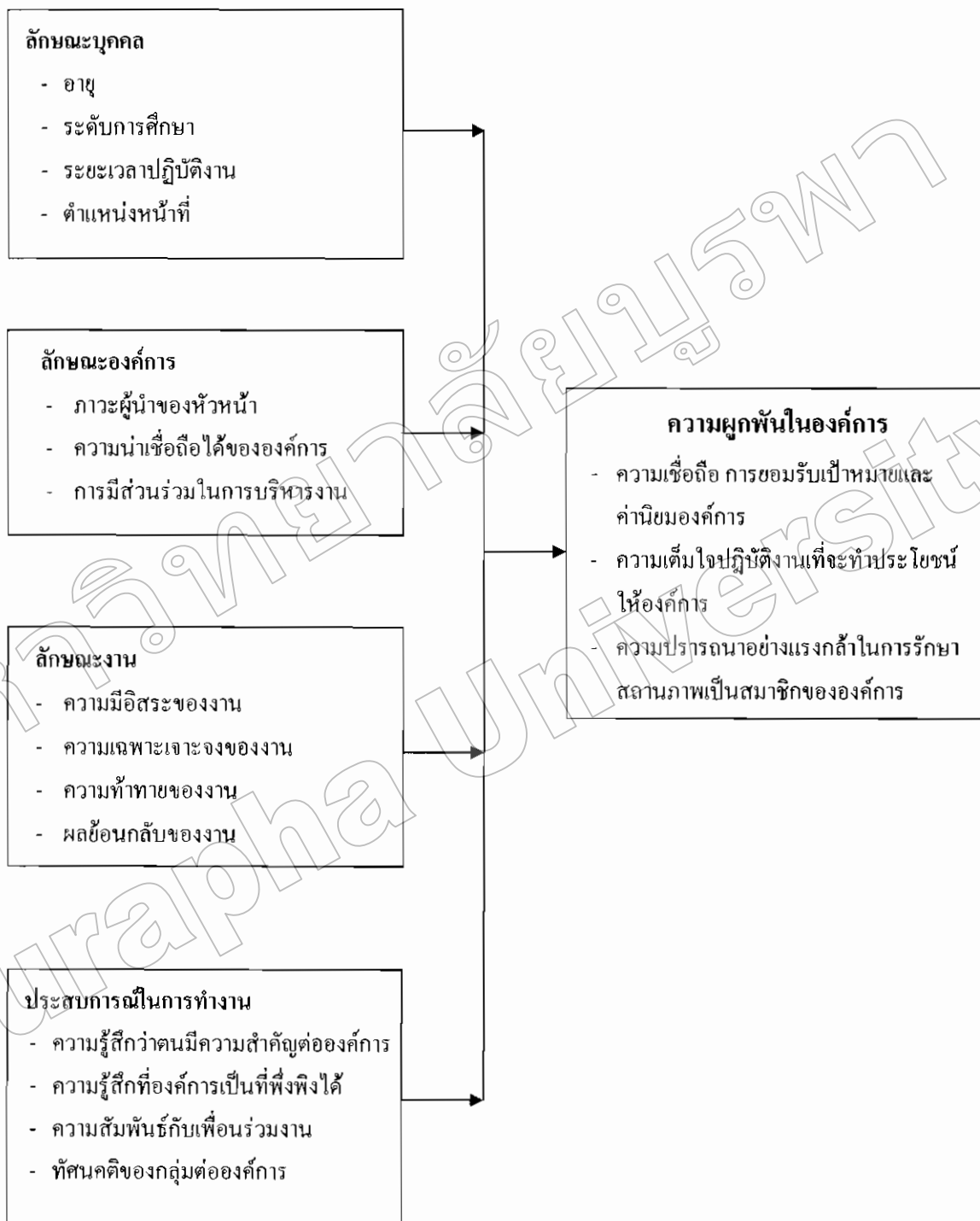
6.1 ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

6.2 ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานที่จะทำประโยชน์ให้องค์กร

6.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ปฏิบัติราชการในปี 2552 จำนวน 276 คน ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่งใน 7 จังหวัด ซึ่งเป็นวิทยาลัยอยู่ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยประเมินจากการแสดงออกมาในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานที่จะทำประโยชน์ให้องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร Porter และคณะ (1974) ปัจจัยที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะองค์กร 3) ลักษณะงาน และ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน Mowday, Porter & Steers (1982)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย