

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข Factors Influencing Organizational Commitment of Instructors in Sirindhorn College of Public Health, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

สุวรรณี โกเมศ* วสุธร ตันวัฒนกุล** กุหลาบ รัตนสังธรรม**

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี*. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

Suwanne Komes*, Vasuton Tanwatanakul**, Koolarb Rudanaasadjatum**

*Sirindhorn College of Public Health, Chon Buri

**Faculty of Public Health, Burapha University

บทคัดย่อ

ความผูกพันในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง จำนวน 191 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีข้อความเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคมถึงตุลาคม 2552 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.757, 0.655 และ 0.7349 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ - 0.27 และพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าอายุ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร เป็นปัจจัยร่วมพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 66.10

คำสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร อาจารย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Organizational commitment is a factor that makes people continue to work with the organizations. It fosters job satisfaction, performance, and organizational success. Moreover, it promotes organizational climate, such as enthusiasm to participation. The main purpose of this cross-sectional descriptive study was to identify factors affecting organizational commitment among the instructors of Sirindhorn College of Public Health. Data were collected from questionnaires mailed to 191 instructors from 7 colleges. The questionnaire consisted of organizational characteristics, job characteristics, work experience and organizational commitment. Data were collected from August

to October 2552, and analysed using descriptive statistics such as mean, standard deviation and percentage, as well as analytical statistics which included correlation analysis and multiple regression. The results of this study revealed that organizational commitment among the instructors was at a high level. Organizational characteristics, job characteristics and work experience were positively correlated with organization commitment with statistical significance at 0.757, 0.655 and 0.734 respectively, but positions were inversely correlated at - 0.027. Leadership, age, organizational creditability, job challenge and reliability, and trust were predictive factors for organizational commitment of the instructors of Sirindhorn College of Public Health by 66.10 %.

Keywords : Organizational commitment, Instructors, Human resource management

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักขององค์กร หากองค์กรมีคนที่มีความรู้แล้วการพัฒนาอื่นๆ ก็เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะปัจจัยอื่นๆ คนสามารถจัดการได้ สอดคล้องกับนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)¹ ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและอัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางการปฏิบัติ การให้ความสำคัญในการพัฒนาคน ทำให้องค์กรส่วนใหญ่พัฒนาบุคคลภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ พยายามรักษาและจูงใจบุคคลให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดโดยการสร้างความผูกพัน และพยายามดึงดูดคนเก่งคนดีจากภายนอกองค์กรให้เข้ามาเป็นสมาชิก อาจารย์ถือว่าเป็นกลจักรสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน² การที่อาจารย์ได้ตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร คงอยู่ในองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความร่วมมือร่วมใจและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันในองค์กรจึงส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าขององค์กร^{3, 4} บุคคลจะยังอยู่กับองค์กรโดยมี 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน⁵ และมักมององค์กรในทางบวก มีความต้องการและความตั้งใจ

ที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งลดการขาดงาน การลางาน การมาสาย การเลิกงาน และการขาดความรับผิดชอบต่องาน⁶ ถ้าบุคคลไม่มีความผูกพันในองค์กรอาจส่งผลให้สูญเสียบุคคลงบประมาณในการคัดเลือก เสียเวลาพัฒนาบุคคลมาทดแทนและกระทบความต่อเนื่องการดำเนินงาน

สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันองค์กรต้นสังกัด กำกับดูแลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านสาธารณสุขให้กับระบบบริการสาธารณสุขทั่วประเทศ วิทยาลัยดำเนินงานอยู่ภายใต้ระเบียบบริหารงานราชการสำนักงานข้าราชการพลเรือน การบริหารงานต่างๆ ภายในจึงไม่มีความคล่องตัวรวมทั้งระเบียบไม่เอื้อต่อการพัฒนางาน จำนวนอาจารย์ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ขาดความเป็นอิสระเชิงวิชาการ ภาระงานในความรับผิดชอบสูงและขาดแรงจูงใจประกอบกับแต่ละวิทยาลัยดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้องค์การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและมีคาดหวังสมรรถนะบุคคลสูงแต่องค์กรขาดความคล่องตัวทำให้อาจารย์เกิดความท้อถอย ขาดความเชื่อมั่น ไม่นั่นใจที่จะคงอยู่กับองค์กร² นอกจากนั้นสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่เปิดใหม่ต้องการอาจารย์สายวิชาชีพมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนและเพิ่มแรงจูงใจรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงาน และอาจารย์ที่สำเร็จปริญญาโทและเอกในและต่างประเทศมีแนวโน้มเปลี่ยนงานด้วยเหตุผลด้านค่าตอบแทน



ตำแหน่งวิชาการและโอกาสก้าวหน้าต่าง ๆ มีความชัดเจนกว่าการเป็นอาจารย์ในหน่วยงานเดิม⁷ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมดังกล่าวน่าจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) ประชากรในการศึกษา คือ อาจารย์ผู้สอนภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติหรือการฝึกงานภาคสนามและงานบริการสาธารณสุขในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก ทั้ง 7 แห่ง จำนวน 276 คน แบ่งออกเป็นวิชาชีพ 4 กลุ่มคือ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพและวิทยาจารย์ การสุ่มตัวอย่างใช้แบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน ศึกษาตั้งแต่ สิงหาคมถึงตุลาคม 2552 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของอาจารย์ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและได้สร้างแบบสอบถามขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้กับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีลบลูรี จำนวน 30 ท่าน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล โดยการวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านลักษณะองค์การเท่ากับ 0.83 ด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.85 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน เท่ากับ 0.78 และด้าน

ความผูกพันในองค์การเท่ากับ 0.80 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนมา 191 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 91.44 แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นคำถามแบบปิดและแบบเปิด จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เกี่ยวกับความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจปฏิบัติงานที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 ลักษณะองค์การเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานเกี่ยวกับความมีอิสระของงาน ความเฉพาเจาะจงของงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนกลับของงานและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 40 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีอายุเฉลี่ย 39.79 ปี จบการศึกษาวุฒิสถาบันปริญญาเอก

ร้อยละ 4.20 ปริญาโทร้อยละ 60.70 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.41 ปี โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 25.70 และผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 74.30 ความคิดเห็นความผูกพันในองค์กร ด้านลักษณะองค์การในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.02 ด้านลักษณะงานในระดับมากร้อยละ 89.53 , ด้านประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.68 และความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากร้อยละ 54.45 ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของอาจารย์จำแนกตามความผูกพันในองค์กร (n = 191 คน)

ปัจจัย	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ
ลักษณะองค์การ	3	1.57	107	56.02	81	42.40
ลักษณะงาน	171	89.50	18	9.50	2	1.00
ประสิทธิภาพในการทำงาน	10	5.24	135	70.68	46	24.08
ความผูกพันในองค์กร	104	54.45	69	36.13	18	9.42

พบว่าอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.508, 0.267 และ 0.384 ($p < 0.05$) และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.757, 0.655 และ 0.734 ($p < 0.05$) ตามลำดับ ดังแสดงใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันในองค์กรของอาจารย์โดยรวม (Y) และรายด้าน (Y1,2,3)

ปัจจัย	ความผูกพันในองค์กร (Y)	ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (Y ₁)	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (Y ₂)	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y ₃)
อายุ	0.508**	0.439**	0.410**	0.481**
ระดับการศึกษา	0.267**	0.207**	0.302**	0.219**
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.384**	0.330**	0.277**	0.385**
ตำแหน่งหน้าที่	-0.027	0.024**	-0.096	-0.017
ลักษณะองค์การ	0.757**	0.806**	0.424**	0.712**
ลักษณะงาน	0.655**	0.592**	0.491**	0.623**
ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.734**	0.773**	0.428**	0.686**

** Correlation is significant at the 0.05 level

นอกจากนั้นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์ พบ 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้และความน่าเชื่อถือขององค์กรร่วมทำนายความผูกพันในองค์กรของอาจารย์ร้อยละ 66.10 ดังสมการคะแนนมาตรฐาน

(Beta) ในตารางที่ 3

ความผูกพันในองค์กร = 0.290 (ภาวะผู้นำของหัวหน้า) + 0.224 (อายุ) + 0.190 (ความท้าทายของงาน) + 0.207 (ความน่าเชื่อถือขององค์กร) + 0.203 (ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธิตสุรินทร์

	R	R ²	B	Beta	t	p-value
ภาวะผู้นำของหัวหน้า	0.690	0.476	0.222	0.290	4.092	0.000
อายุ	0.755	0.571	0.152	0.224	4.740	0.000
ความท้าทายของงาน	0.794	0.630	0.242	0.190	4.130	0.000
ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้	0.807	0.651	0.235	0.207	3.363	0.001
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.819	0.670	0.190	0.203	3.270	0.001
ค่าคงที่			0.188		0.756	0.000

อภิปรายผล

ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธิตสุรินทร์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.45 อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า อาจารย์มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของวิทยาลัยซึ่งมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม เมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในองค์กร รู้สึกเป็นพันธะที่พยายามทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายขององค์กร⁸ อาจารย์มีความผูกพันกับวิทยาลัยเพราะความรักและมีความสุขที่ใช้ชีวิตกับการทำงานในวิทยาลัย รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย การที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจะแสดงออกในรูปความเชื่อและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้⁹ แต่จากการที่อาจารย์วิทยาลัยการ

สาธิตสุรินทร์มีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 10.41 ปี การที่มีภาระงานในการรับผิดชอบสูงทั้งการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมระบบงานขาดความเป็นอิสระและไม่มีแรงจูงใจประกอบกับความต้องการอาจารย์สายวิชาชีพขาดแคลนมีมากในสังคม ทำให้อาจารย์มีโอกาสเลือกได้มากจึงทำให้ความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับไม่สูงเท่าที่ควร ในขณะที่การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอาจารย์มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน¹⁰

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอธิบายได้ว่าอายุทำให้อาจารย์ตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง และอาจารย์ที่มีอายุมากมักจะมิตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ซึ่งสิ่งจูงใจจะทำให้อาจารย์ออกไป

ทำงานในองค์กรอื่นนั้นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้อาจารย์ย้ายออกไปได้ และสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของอาจารย์ที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง เมื่ออาจารย์มีอายุมากขึ้นจึงยังคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในความผูกพันอธิบายได้ว่าอาจารย์จะได้รับโอกาสที่จะศึกษาต่อในระหว่างการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นโอกาสที่ได้พัฒนาตัวเอง จึงเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์มีความผูกพันมากขึ้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอธิบายได้ว่าระยะเวลาที่บุคคลทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง เพราะต้องเสียสละกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะ ความรู้ความชำนาญในงานนั้นๆ ตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน จึงยังคงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้^{11,16}

ลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร อธิบายได้ว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำและมีกระบวนการในการสร้างจิตสำนึก สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อกลุ่มอาจารย์ให้เข้าใจตรงกัน ทำงานร่วมกันและธำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่มอาจารย์ นอกจากนั้นเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย แสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาและร่วมวางแผนเป็นการสร้างความรู้สึกที่มั่นคงและสร้างความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์กร จะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้อาจารย์มีความต้องการร่วมปฏิบัติงานในองค์กร อย่างไรก็ตาม กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคคลในการที่จะพัฒนาหรือสร้างให้บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เมื่อบุคคลมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พวกเขาจะตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา บุคคลเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเท ร่วมมือในการปรับปรุงงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาสอดคล้องตามแนวคิดที่ระบุลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร^{12, 21}

ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอธิบายได้ว่าอาจารย์เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ สังคมยอมรับและมีคุณค่า¹³ ความรู้สึกว่างานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนทำให้บุคคลเห็นวามานและองค์กรของตนมีคุณค่าทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจต่องานและองค์กร ความเฉพาเจาะจงของวิชาชีพด้านสุขภาพเป็นงานที่มีเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ดี จึงเป็นแรงส่งเสริมภาพพจน์ของอาจารย์ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและความอิสระของงานทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและรู้สึกว่าตนเองทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์แก่องค์กรและโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมา¹⁴ นอกจากนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยจะแจ้งให้อาจารย์ทราบทุก 6 เดือน เพื่อเป็นการประเมินผลและการประเมินตนเองเป็นระยะๆ ทำให้ทราบถึงความสามารถของตนและนำไปพัฒนาให้ดีขึ้น อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันในองค์กร

ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอธิบายได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรได้รับการยกย่อง การยอมรับและให้ความสำคัญจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน การตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลต่อองค์กร จึงเป็นการสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร ด้านความมีคุณค่าในตนเอง (self esteem) มีความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคคลมีปัญหา บุคคลมีความไว้วางใจในองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก¹⁵ นอกจากนั้นการรับรู้ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร เช่น การมีโอกาสเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีทำให้อาจารย์รู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีส่งผลให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในองค์กร มีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือกัน³ ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงาน

ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของอาจารย์ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

นอกจากนั้นยังพบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าอายุ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และความน่าเชื่อถือขององค์กร สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์ได้ร้อยละ 66.10 อธิบายได้ว่าตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อายุของอาจารย์อยู่ในช่วง 30-49 ปี (ร้อยละ 59.60) ซึ่งเป็นวัยทำงานที่สร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตของตนเอง หัวหน้าจึงควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและร่วมกันส่งเสริมให้วิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือได้ อาจารย์ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเอง การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของอาจารย์ในแต่ละสาขาที่เปิดการเรียนการสอน อาจารย์ก็จะมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ การที่ทำให้อาจารย์ได้ทำงานร่วมกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรขึ้น ซึ่งเมลคริมย์¹⁷ ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วยภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ความเชื่อมั่นต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กร อิทธิพลของงาน ความเข้าใจธุรกิจ โอกาสในความก้าวหน้า ค่านิยมองค์กร และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลคือ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ดี เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงานอันนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานและผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมให้การสนับสนุน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง ทั้งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมั่นคงและพึ่งพาได้รวมทั้งการได้ทำงานที่สำคัญเป็นปัจจัยผลักดันทำให้เกิดความผูกพัน และมีความหมายที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่นำแนวคิดความผูกพันในองค์กรมาใช้¹⁸⁻²⁰

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. อาจารย์มีความผูกพันในองค์กรด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและการยอมรับวิทยาลัยอยู่ในระดับไม่สูงมากนัก สถาบันพระบรมราชชนกควรให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการวิทยาลัยในอนาคต

2. วิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้า โดยส่งเสริมเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายตามสาขาวิชาชีพและเหมาะสมกับความสามารถของอาจารย์ เพื่อความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อวิทยาลัยและควรปรับปรุงองค์การพึ่งพาได้ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและสมดุลที่จะป้องกันสมองไหลจากวิทยาลัย ซึ่งจะก่อให้เกิดการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2551). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10. [ออนไลน์] 2551 [วันที่ค้นข้อมูล 29 มีนาคม 2550]. Available : <http://22www.med.cmu.ac.th/home/file/extra/uhosnet/.../by-Chatree.ppt>.
- ชุดิมา ปัญญพินิจนุญ และคณะ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วารสารการพยาบาลและการศึกษา 2552; 2 (2).
- Steers, R.M. Introduction to Organization behavior. 2nd ed. Glenview, IL: Scott, Foresman; 1984.
- Mowday, Richard.T., Rich, M. Steers. & Lyman, W. Porter. Behavior in Organization Linkage: The Psychology of Commitment, absenteeism and Turnover. New York : Academic Press; 1982.



5. Mayer, J.P., & Allen, N.J. TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004 University of Western Ontario; 2004.
6. Vasan, M.L., Stewart, D.W. & Garson, G.D. Organizational behavior and public management. New York : Marcel Dekker; 1990.
7. ธวัช บุญยมนิ และคณะ. การคงอยู่กับงานและการออกจากงานของบุคคลากรสาธารณสุข สายงานวิชาชีพขาดแคลนในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร. สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. กระทรวงสาธารณสุข. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก; 2549.
8. Meyer, J. P., Allen, N.J. & Smith, C., "Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of a three- Component Conceptualization" Journal of Applied Psychology 1993; 78(4):538-51.
9. Steer, R.M. & Porter, L. M. Motivation and Work Behavior. New York, McGraw Hill; 1983.
10. สุรัชย์ ชาสุรีย์ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง. วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง 2550; 15(3): 29.
11. ISR survey. 2004. "Creating competitive advantage from your employees: A global employee engagement" [Online] [cited 12 January 2006]. Available from: URL: <http://www.ISRINSIGHT.com>.
12. สันติชัย อินทรอ่อน. ความผูกพันของพนักงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์ 2551; 3(1).
13. สุรินทร์ ชาลากุลพฤติ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ 2551; 9(2).
14. Mathieu, John. E & Jams, L. Farr. Further Evidence for the Discrimination Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Invevement and Satisfaction, Applied Psychology, 1991 76 (1):127-133.
15. สรรค์ชัย กิตยานันท์. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา 2553; 10 (1).
16. สิริพงศ์ นวสกุลธนนันท. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. [วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต] ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.
17. Melcrum. 2005. Employee Engagement: How to build a high performance work force". [Online]. [cited 15 January 2006]. Available from : URL : <http://www.melcrum.com>
18. Burke, Inc. Employee engagement & retention management. [Online] (cited 15 September 2006) Available from: URL: <http://www.brerk.com>
19. สวนีย์ แก้วมณี. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee Engagement) วารสารการบริหาร คน 2549, 27(3):10-16.
20. อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) . จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์การเพื่อการดำรงรักษาคนไว้อย่างไร ?. วารสารเพื่อคุณภาพ 2550; 13 (112): 51-4.
21. นาริรัตน์ สกุลสิทธิ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด [วิทยานิพนธ์บริหารการพยาบาลมหาบัณฑิต] ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.