

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาคนด้วยการพัฒนาตนเองจะนำไปสู่การพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะคนสามารถที่จะพัฒนาได้จากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม กิจกรรมพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกฝน การเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้นั้น การจัดกิจกรรมหรือกระบวนการพัฒนาจึงมีจุดมุ่งหมายให้บุคคลมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทัศนคติของบุคคลในองค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการและการจัดกระบวนการหลักสูตรที่คุ้มค่าและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้การพัฒนาองค์การเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมให้บุคคลมีทัศนคติความรู้ทักษะตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคล การส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองรู้จักตนเองและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ได้อย่างเหมาะสมในลักษณะทีมงาน อันมีผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลทีมงาน และพัฒนาหน่วยงานต่อไป (กรองแก้ว อยู่สุข. 2535 : 35)

การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรจะต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ใน การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหนึ่งย่อมมีวัตถุประสงค์ มีการทำสัญญาเรื่องผลประโยชน์ มี ค่าตอบแทน และสัญญาทางจิตวิทยา คือ มีความผูกพันด้านจิตใจ ยินยอมที่จะทำงานและ จงรักภักดี มีเป้าหมายหรือทิศทางที่ชัดเจนต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาท สามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง เพราะหากบุคลากรไม่เข้าใจบทบาทดังกล่าว ในไม่ช้าองค์กรก็จะ สูญเสียความน่าเชื่อถือ และไม่สามารถดึงดูดบุคลากรไว้ได้ (วีรพงษ์ เถлимจิระวัฒน์. 2538 : 40) และความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถบ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์กร เพราะบุคลากร ที่มีความผูกพันสูงจะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต ความมุ่งมั่น ที่จะ แบ่งปันเสียสละเพื่อองค์กร เป็นผู้ที่มีความสุขประสบความสำเร็จในอาชีพ และมีแนวโน้มที่ ขาดงาน ลาออก รวมทั้งแสวงหางานใหม่น้อยกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ บุคลากรที่มี ความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีลดการขาด งาน ลดอัตราการลาออก โยกย้าย และสิ่งที่สำคัญคือทำให้องค์การมีสมรรถภาพมากยิ่งขึ้น

แต่อย่างไรก็ตามในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรจะต้องใช้ระยะเวลานาน จึงควรมีการเริ่มต้นในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรตั้งเริ่มเข้าปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลร้อยเอ็ดเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพและอื่น ๆ มีบุคลากรที่ประกอบด้วยแพทย์ที่มีความชำนาญในแต่ละด้าน ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในด้านวิชาชีพสูง (พินิตา สุทธิประภา. 2549 : 2) ลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีการจ้างเป็นรายปี และได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่โรงพยาบาลร้อยเอ็ดกำหนดขึ้น มีการประเมินผลการทำงานเพื่อต่อสัญญาจ้างงานใหม่ ทุก 1 ปี ปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ซึ่งคล้ายคลึงกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ แม้ว่าการปฏิบัติงานจะคล้ายคลึงกันแต่อัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว จึงถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องตระหนัก เพราะหากมีการขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำหลักการเกี่ยวกับความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมาปรับใช้ในการสำรวจความผูกพันได้เป็นอย่างดี

ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อองค์กรเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่วางแผนไว้โดยง่าย เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อผลลัพธ์ของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ลูกจ้างชั่วคราวมีความพร้อมที่จะทำงานด้วยความตั้งใจ การตรงต่อเวลา ความพยายามในการทำงาน และให้ความร่วมมือต่อองค์กรอย่างเต็มที่ ไม่คิดจะลาออกจากองค์กร เป็นผลให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้ามหากลูกจ้างชั่วคราวไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมแสดงพฤติกรรมทางด้านลบต่อองค์กร เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่ตรงต่อเวลา ไม่มีความพยายามทุ่มเทอย่างเพียงพอต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ขัดขวางหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หรือการลาออกจากองค์กรไป ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวถือว่าเป็นผลเสียต่อองค์กร ต่อการพัฒนาองค์กร รวมถึงการสูญเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการ

ดำเนินการ สรรหาและพัฒนาพนักงานใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อและเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนขององค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการสำรวจลูกจ้างชั่วคราวว่ามีความผูกพันต่อ โรงพยาบาลร้อยเอ็ดหรือไม่อย่างไร และเป็นความผูกพันในประเด็นใดอย่างไร จากนั้นผู้ศึกษาจะทำการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ที่มีคุณลักษณะส่วนตัวแตกต่างกัน ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ผลลัพธ์ของการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรและใช้เป็นฐานข้อมูลขององค์กรในการนำไปกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราว ที่มีเพศ อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมุติฐานของการศึกษา

1. ลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง
2. ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีเพศ อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร คือ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 626 คน (ข้อมูลเดือน พฤศจิกายน 2551)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 238 คน
3. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มิถุนายน 2552
5. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์การทำงาน
 - 5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร
 - 5.2.1. ความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 5.2.2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
 - 5.2.3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ลูกจ้างชั่วคราวมีทัศนคติ ความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยมีความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของกลุ่ม ดังนี้

1. ความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลร้อยเอ็ดเชื่อว่า แนวทางหรือ นโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่ ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าและชื่อเสียงของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่ลูกจ้างชั่วคราวมีความรัก และภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานอื่น

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างเป็นรายปี ปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด และได้รับเงินเดือน โดยมีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่โรงพยาบาลร้อยเอ็ดกำหนดขึ้น

โรงพยาบาลร้อยเอ็ด หมายถึง โรงพยาบาลขนาดใหญ่มีจำนวนเตียง 549 เตียง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาวិเคราะห์เสนอต่อผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางการเสริมค่านิยมและพัฒนา ลูกจ้างชั่วคราวขององค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ทำให้ทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การปรับกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้การสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด