



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ปริญญา

การบริหารการศึกษา	การศึกษา
สาขา	ภาควิชา
เรื่อง ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข Antecedents of Engagement and Empowerment Impact on Job Performance and Organization Citizenship Behavior of Nursing Instructors of Boromarajonani College of Nursing, the Ministry of Public Health	
นามผู้วิจัย นางเนติยา แจ่มทิม	
ได้พิจารณาเห็นชอบโดย	
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, ค.ด.)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	 (อาจารย์อัจฉรา นิยมภา, ค.ด.)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	 (รองศาสตราจารย์วันัย คำสุวรรณ, วท.ด.)
หัวหน้าภาควิชา	 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิกร สุมาลี, ศษ.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

Antecedents of Engagement and Empowerment Impact on Job Performance
and Organization Citizenship Behavior of Nursing Instructors
of Boromarajonani College of Nursing, the Ministry of Public Health

โดย

นางเนติยา แจ่มทิม

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนติยา แจ่มทิม 2557: ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ปริญญา
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชา
การศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์,
ค.ด. 201 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนของ
ความยึดมั่นผูกพันในงานกับความยึดมั่นผูกพันในงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อน
ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล และ 3) เสนอตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนและ
ผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวง
สาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลการวิจัย จำนวน 323 คน ได้โดยการสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.07 สถิติที่ใช้ใน
การวิจัยได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson การวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path
analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ตัวแปรค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร และ
การประเมินตนเองร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในงาน 2) ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุน
จากองค์กร การประเมินตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม
โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคนกลาง และ 3) ตัวแบบค่านิยมของส่วนรวม
การสนับสนุนจากองค์กร และการประเมินการทำงาน เป็นตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพัน
ในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร

Netiya Jaemtim 2014: Antecedents of Engagement and Empowerment Impact on Job Performance and Organization Citizenship Behavior of Nursing Instructors of Boromarajonani College of Nursing, the Ministry of Public Health. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Assistant Professor Wisut Wichitputchraporn, Ph.D. 201 pages.

The purpose of this research were to study the relations among variables antecedents of job engagement, the influence of antecedent variables influencing job engagement, empowerment influencing job performance and OCB and propose Model of antecedent variables influencing job engagement and result of job engagement of Nursing Instructors at Boromarajonani College of Nursing, the Ministry of Public Health. A sample of 323 was randomly selected from nursing instructors at Boromarajonani College of Nursing. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Returns of usable questionnaire copies were 320 or 99.07 percent. The data were analyzed in terms descriptive, correlation coefficient, stepwise multiple regression and path analysis.

The research results were as follows. Firstly, value congruence, organizational supporting and self-evaluation were antecedents of job engagement. Secondly, antecedents of job engagement and empowerment were directly and indirectly influencing on job performance and OCB. Finally, The Model of antecedent variables and result of job engagement of Nursing Instructors at Boromarajonani College of Nursing, the Ministry of Public Health had value congruence, organizational supporting, self-evaluation and empowerment.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา และ รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย คำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มณฑป ไชยจิต ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งห้าท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรวิหิรัญ ดร. มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ ดร. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ดร. ดวงเนตร ธรรมกุล และ พันโทหญิง ดร. วรรณรัตน์ ศรีนก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขอบพระคุณอาจารย์สังกัดวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุขทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณครอบครัว รุ่นพี่และเพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือกันตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลจากงานวิจัยนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เนติยา แจ่มทิม
กรกฎาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย	8
นิยามศัพท์	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	12
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	13
ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน	27
ค่านิยมของส่วนรวม	30
การรับรู้สนับสนุนจากองค์กร	36
การประเมินตนเอง	47
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	58
ผลการปฏิบัติงาน	67
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	77
กรอบแนวคิดในการวิจัย	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	90
ระเบียบวิธีวิจัย	91

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	102
ผลการวิจัย	102
ข้อวิจารณ์	146
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	155
สรุปผลการวิจัย	158
ข้อเสนอแนะ	159
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	164
ภาคผนวก	181
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	182
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	185
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์เส้นทาง	196
ภาคผนวก ง ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	199
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	201

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	92
3.2	สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	100
4.1	ค่าความถี่ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์พยาบาลฯ	104
4.2	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน	106
4.3	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรค่านิยมของส่วนรวม	107
4.4	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร	108
4.5	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการประเมินตนเอง	110
4.6	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ	112
4.7	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	113
4.8	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน	115
4.9	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน	119
4.10	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบค่านิยมของส่วนรวม	121
4.11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์กร	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบการประเมินตนเอง	124
4.13	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ	126
4.14	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	127
4.15	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน	129
4.16	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนความยืดหยุ่นผูกพันในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลปฏิบัติงาน	133
4.17	ตัวแปรทำนายความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	135
4.18	ตัวแปรทำนายความทุ่มเทในงาน	136
4.19	ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทาง (ก่อนปรับ)	139
4.20	ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทาง (หลังปรับ)	142
4.21	ผลการทดสอบสมมติฐาน	144

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	89
2	ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยสาธารณสุข (ก่อนปรับ)	138
3	ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยสาธารณสุข (หลังปรับ)	141
4	ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนและผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยสาธารณสุข	154

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยธุรกิจ และรัฐบาลทั่วทั้งโลก ผลจากการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศ อันแสดงให้เห็นถึงความเป็นโลกาภิวัตน์คือ การแพร่กระจายไปทั่วโลก การที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด สามารถรับรู้สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วกว้างขวาง เพื่อตอบสนองปรากฏการณ์ของสังคมโลกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งของโลก ส่งผลกระทบอันรวดเร็วและสำคัญต่อส่วนอื่นๆ ของโลก

ในส่วนของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้มีการก่อตั้งอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asia Nations หรือ ASEAN) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 และในปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) จะมีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกิดขึ้น ซึ่งอาเซียนประกอบด้วยสมาชิก 10 ประเทศได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่าและกัมพูชา ได้รวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือเสริมสร้างให้ภูมิภาคมีสันติภาพ นำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม อีกทั้งได้จัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจ (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อส่งเสริมให้เป็นตลาดและฐานผลิตเดียวที่มีการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการ การลงทุนแรงงานฝีมือและเงินทุนอย่างเสรี ทั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายให้เป็นปีที่มีลักษณะของการรวมกลุ่มประเทศ เปลี่ยนเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงาน จะมีการถ่ายเทแรงงานด้านฝีมือเพื่อให้สามารถทำงานในประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้นใน 8 สาขาอาชีพ คือ วิศวกรรม การสำรวจ สถาปัตยกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี และการบริการ/การท่องเที่ยว อาชีพอิสระที่ได้มาตรฐานได้รับการรับรอง สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศแถบอาเซียนได้ทันที ไม่มีการปิดกั้น อาชีพที่ได้ตกลงไว้คือ แพทย์ พยาบาล บัญชี สถาปนิก วิศวกร เมื่อมีกฎแล้วต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของประเทศนั้น ๆ ด้วย

ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องหลากหลายด้าน ที่ส่งผลให้โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ อันเป็นยุคของสังคมฐานความรู้ การจัดการศึกษาในแผนประกอบด้วยการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ เพื่อให้ประชากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงภายในปี พ.ศ. 2558 อันจะนำไปสู่การขจัดความไม่รู้หนังสือในภูมิภาค ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาให้กับประชาชนทุกเพศอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากความเหลื่อมล้ำทางสังคมเชื้อชาติ ภูมิภาคและ ความบกพร่องทางร่างกาย

สำหรับประเทศไทย แนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทการดำเนินการด้านต่างประเทศเชิงรุก โดยเน้นการกระชับความสัมพันธ์ และการขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และภายในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะกรอบความร่วมมือด้านการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรือง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 28 ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคม สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องปรับระบบการบริหารให้มีคุณภาพมากขึ้นทั้งในด้านบุคคล ทรัพย์สิน การเงินและงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อส่งผลให้องค์การของตนเองเป็นองค์กรที่มีคุณภาพมาตรฐาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และการเมืองในปัจจุบันทำให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นองค์กรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ตามความคาดหวังของสังคมว่าต้องมีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่เน้นการกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2552 ต้องครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2553)

จากผลการสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาไม่สามารถสอบผ่าน เกณฑ์ที่กำหนดได้ คือ ไม่ผ่านร้อยละ 100 ผลงานวิจัยและผลงานสร้างสรรค์ การเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานสร้างสรรค์ไม่ได้ตามเป้าหมายขององค์การ ภาระหนักที่ตามมาสำหรับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี คือ จำเป็นต้องพัฒนาบทบาทของตนเอง เพื่อให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณลักษณะอย่างเดียวกับ อุดมศึกษาชั้นนำ คุณภาพเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับบริบทเป็นเรื่องของการทำให้วัตถุประสงค์ที่เหมาะสม ทางการศึกษابรรลุผล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จึงต้องเร่งพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การ ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องการผลลัพธ์การดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้ผลลัพธ์ตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดความยึดมั่นผูกพัน ในงาน จะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับความสำเร็จ เป็นที่พอใจของอาจารย์พยาบาลที่ต้องการที่จะอยู่กับ วิทยาลัยพยาบาลต่อไป มีส่วนทำให้เกิดความมั่นคงในงาน และเกิดผลการปฏิบัติการที่ดี (Sanchez and McCauley 2006) แต่จากการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั่วโลก การแข่งขัน ความพึงพอใจและมั่นคงของอาจารย์พยาบาลไม่เพียงพอที่จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดี อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจ ก็อาจตอบสนองความต้องการในการทำงานเท่านั้น แต่การนำไปสู่ ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เพื่อที่จะแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องทำให้อาจารย์พยาบาลมี มากกว่าความพึงพอใจ (Abraham, 2012) ผู้บริหารต้องทำอย่างดีที่สุดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้อาจารย์พยาบาลได้แสดงศักยภาพ และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจารย์พยาบาล ถือเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่มีค่า (Bakker and Leiter, 2010) ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลที่ทันสมัย คาดว่า อาจารย์พยาบาลจะเต็มไปด้วยความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความ รับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง มุ่งมั่นในการที่จะมีคุณภาพในการทำงานสูงและมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทกับสิ่งที่ทำ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีต้องการอาจารย์พยาบาลที่มี ส่วนร่วม ดังนั้นโครงสร้างของความผูกพันของอาจารย์พยาบาลจึงเป็นที่สนใจ รวมทั้งความยึดมั่น ผูกพันในงาน จะทำให้อาจารย์พยาบาลมีความใกล้ชิดกับวิทยาลัยพยาบาล และสภาพแวดล้อมที่มี ส่วนร่วมเป็นสภาพแวดล้อมที่อาจารย์พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และยินดีที่จะทำงานที่มี

คุณภาพสูง ทั้งนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสิ่งที่ต้องการส่วนใหญ่กำลังมองหา ทั่วโลกมองเห็นความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานเป็นสุดยอดความท้าทายที่สำคัญที่สุด (Kahn, 1990) เมื่อพนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานขึ้น นอกจากจะทำให้องค์กรเต็มไปด้วยความสุขแล้ว ยังจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากการที่พนักงานมีอารมณ์และมีความรู้สึทางบวกต่องาน ประกอบด้วยความสุขและความยินดีในสิ่งที่ทำ ทำให้พนักงานสามารถสร้างสรรคงานของตนเองได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการที่พนักงานรู้จักที่จะเชื่อมโยงความผูกพันในงานที่ตนเองมีไปสู่สิ่งอื่นๆ จึงทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Bakker and Demerouti, 2008) ในส่วนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น เป็นระดับการทำงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร รวมทั้งสามารถที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้ด้วย (Bovee, 1993)

ในแต่ละองค์กรย่อมมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน ค่านิยมถือเป็นตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานของบุคคล เป็นการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ (Sheldon, 1971) ค่านิยมของส่วนรวมคือ การรับรู้ค่านิยมที่สอดคล้องกัน เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งมีบทบาทต่อความคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ทำให้องค์กรมีความโน้มเอียงไปในทางเดียวกัน อันจะเป็นแนวทางที่บุคลากรจะประพฤติตนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ที่ตัวเองได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับตนหรือองค์กร ยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามแนวคิดนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ค่านิยมของส่วนรวมในองค์กร เป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ดังนั้น การที่บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกันกับค่านิยมขององค์กรก็ย่อมจะปฏิบัติตนไปตามบทบาทของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร (Posner *et al.*, 1985 อ้างใน ฅัญญิกา บุรณกุล, 2552)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร กล่าวคือ บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน จากการแลกเปลี่ยนรางวัลหรือผลประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายมีให้กัน โดยพิจารณาว่าองค์กรได้แสดงถึงความห่วงใย และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนคืนสู่องค์กรด้วยความสนใจความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร โดยแสดงผ่านการทำงานเพื่อช่วยองค์กร และแสดงผ่านความผูกพันในงาน ดังเช่น การศึกษาของ Eisenberger *et al.*, 1986 พบว่า หากพนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ในการปฏิบัติงาน การประเมินตนเองเปรียบเสมือนการเตรียมความพร้อมในลำดับแรกที่จะทำให้นักกลางได้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตน ซึ่งจะทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินตนเองได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการประเมินตนเองได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรทุกภาคส่วน การประเมินตนเองนั้น นอกจากจะช่วยให้บุคคลรับทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองแล้ว ยังจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินตนเองได้มีส่วนเกี่ยวข้องกันกับการพัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพมากขึ้น (Dixon and Moore, 2000) โดยมักนำไปใช้ในรูปแบบหลอมรวมการประเมินตนเองเข้ากับแผนการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ และยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Davies, 2002) ดังนั้นการประเมินตนเองจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร

นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรให้คล่องตัวและเติบโตขึ้น (Scott and Jaffe, 1991) อาจารย์พยาบาลเป็นเป้าหมายสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลได้มีอิสระในการทำงาน ได้แสดงความสามารถของตนออกมาในขณะเดียวกันก็สนับสนุนส่งเสริม ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความสนใจตามความสามารถของแต่ละคน การให้อิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารวิทยาลัยอีกด้วย (Lucas *et al.*, 1991) สำหรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของอาจารย์พยาบาล ถือเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนงาน นโยบาย เป้าหมายในการบริหารงานชี้ให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยนั้น ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ นอกจากนั้นยังเกิดความผูกพันและพึงพอใจในงาน เกิดขวัญและกำลังใจ ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเพิ่มขึ้น

ในขณะเดียวกันองค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยบุคคลในองค์กรเป็นสำคัญ Podsakoff *et al.* (2000) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลแก่องค์กร และพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อตัวผู้บริหารหรือองค์กร โดยบุคคลที่มีการแสดงระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง จะถูกประเมินว่ามีระดับของผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำ การที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และพฤติกรรมนอกบทบาท ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรแสดงออกโดยมิได้หวังผลตอบแทนหรือรางวัล

จากองค์การ แต่บุคคลใดเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อันนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ดังนั้นความเข้าใจในการบริหารบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเป้าหมายต่อการปรับปรุงการทำงานของอาจารย์พยาบาล ปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มความผูกพันของอาจารย์พยาบาล หากอาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สำนักในหน้าที่ มีความอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัล แต่เป็นพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลซึ่งสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังและความสามารถ อาจจะเกินกว่าบทบาทที่ได้รับผิดชอบอยู่ อันจะเป็นการนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ การแสดงออกด้วยการเป็นอาจารย์พยาบาลที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีการสนับสนุนจากองค์การอย่างเหมาะสม จนอาจารย์พยาบาลสามารถรับรู้ได้ นอกจากนี้องค์การจำเป็นต้องมีความยุติธรรมและมีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์สามารถเข้าถึงอาจารย์พยาบาล หากองค์การใดสามารถดึงอาจารย์พยาบาลที่ดีมีคุณภาพ มีคุณธรรม ทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ได้ด้วยความสมัครใจแล้ว จะส่งเสริมให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในทุกระดับ งานจะบรรลุเป้าหมายเพียงไรขึ้นอยู่กับความยึดมั่นผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสำคัญ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจึงควรสร้างระบบกลไกการทำงานสำหรับอาจารย์พยาบาล ซึ่งมีความแตกต่างกันให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ ปัจจัยที่สามารถทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจึงปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ นั่นคือ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์การ การประเมินตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจึงมีความยึดมั่นผูกพันในงาน มีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ ตั้งใจปฏิบัติงานจนเกิดผลลัพธ์ได้ผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจึงกระทรวงสาธารณสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจึงกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เพื่อนำไปวางแผนพัฒนากระบวนการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจึงให้อาจารย์พยาบาลเป็นบุคลากรมืออาชีพของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพความเป็นมาและปัญหาของการวิจัย ดังที่ได้กล่าวข้างต้นเพื่อให้มีความชัดเจนในการตอบคำถาม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนของความยึดมั่นผูกพันในงานกับความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข
3. เสนอตัวแบบตัวแปรที่มาก่อน และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัยใน 2 ประเด็นหลักดังนี้

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษาเชิงเนื้อหาตามตัวแปรที่ศึกษา คือ
 - 1.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรเหตุ (independent variable) ได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวม (Kahn, 1990) การสนับสนุนจากองค์การ (Eisenberger, 1990) การประเมินตนเอง (Piaget, 1900) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Kanter, 1977)
 - 1.2 ตัวแปรคันกลาง (mediating variable) ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Kahn, 1990)
 - 1.3 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organ, 1988)

2. ขอบเขตเชิงประชากร

ประชากรในการวิจัยเป็นอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,667 คน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน
2. ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ
3. ค่านิยมของส่วนรวมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
4. การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
5. การประเมินตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
6. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน
8. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ
9. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวมและ
ผลการปฏิบัติงาน
10. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวมและ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

11. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

12. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

13. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงาน

14. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการประเมินตนเองและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

15. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและผลการปฏิบัติงาน

16. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นิยามศัพท์

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน มีลักษณะเป็นไปในทางบวก รู้สึกว่างานมีคุณค่า เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานทำให้เกิดพลังกายและพลังใจในการทำงานทำให้เกิดการพัฒนาและการเติบโตของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข สร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ตัวแปรค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ค่านิยมของส่วนรวม หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าถึงหลักการขององค์การ และเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยเชื่อมโยงด้วยค่านิยมของส่วนรวม และประสานกันให้เป็นหนึ่งเดียวกัน การที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงามหรือควรแก่การปฏิบัติ มีการยึดถือร่วมกันของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์อย่างแท้จริง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรม 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ 3) การให้รางวัลและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

การประเมินตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองของอาจารย์พยาบาลทำให้รับทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการลดความผิดพลาดของการดำเนินงานของตนเองให้น้อยที่สุด

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การจัดการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์พยาบาล เป็นการที่ผู้บริหารให้อำนาจแก่อาจารย์พยาบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ให้อาจารย์พยาบาลได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์การ กระบวนการตัดสินใจ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงาน ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ และยึดมั่นผูกพันในงาน พร้อมทั้งสร้างสรรค์งานใหม่ๆ โดยได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน 2 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับอำนาจ (power) และ 2) การได้รับโอกาส (opportunity)

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการทำงานของอาจารย์พยาบาล หรือความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่สามารถวัดได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามภารกิจ 4 ด้าน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) งานบริการวิชาการ และ 4) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ราชบุรี ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของอาจารย์พยาบาลภายในองค์กร หรือการกระทำที่แสดงถึงค่านิยมของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นการแสดงออกด้วยความสมัครใจของอาจารย์พยาบาลโดยที่ไม่มีเรื่องรางวัล หรือแรงจูงใจจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีมาเกี่ยวข้อง และยังไม่ได้เป็นบทบาทที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม 3) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

อาจารย์พยาบาล หมายถึง อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน (มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ได้องค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อนและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ราชบุรี และสามารถนำไปเป็นรูปแบบการบริหารองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ราชบุรี
2. ประโยชน์เชิงประยุกต์ สถาบันการศึกษานำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานไปพัฒนาองค์กร และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและข้อค้นพบต่างๆ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันในงาน
2. ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน
3. ค่านิยมของส่วนรวม
4. การสนับสนุนจากองค์กร
5. การประเมินตนเอง
6. การเสริมสร้างพลังอำนาจ
7. ผลการปฏิบัติงาน
8. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความยึดมั่นผูกพันนั้น ในภาษาอังกฤษมีคำ 2 คำ ที่กล่าวถึงกัน คือ engagement และ commitment แต่ความยึดมั่นผูกพันแบบ engagement นั้น แตกต่างจากคำว่า commitment อย่างมีนัยสำคัญคือ เป็นความยึดมั่นผูกพันที่จะต้องแสดงถึงความสัมพันธ์ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กร ที่จะต้องสร้างให้พนักงานรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร และอีกฝ่ายคือ พนักงาน ที่จะต้องเต็มใจมอบความยึดมั่นผูกพันมากหรือน้อยตามความสมัครใจของตนเอง

ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน (job engagement)

ขนิษฐา ลือนาม (2554) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นการผสมผสานร่วมกันระหว่างความผูกพันกับความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป รู้สึกตื่นตัวมีชีวิตชีวามีความสุขที่ได้อยู่กับงาน มีพลังพร้อมที่จะอุทิศตัวทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจแสดงออกได้ทางอารมณ์ และการพูดถึงองค์กรในแง่บวก

ยุทธกร ก้านจักร (2554) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีความใส่ใจในงานของตนเอง โดยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมั่นคงทางจิตใจและเต็มใจที่จะทำงานโดยไม่เหน็ดเหนื่อย รู้สึกรักและมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งพนักงานสามารถจัดการงานของตนเองได้เป็นอย่างดี

Kahn (1992) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ การที่บุคคลผูกติดอยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะมีพลังงานทั้งทางด้านร่างกายความคิดและอารมณ์ กล่าวคือ บุคคลชอบที่จะทำงานไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม ชอบที่จะใช้ความคิด และมีการเตรียมพร้อม ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความตระหนัก และพยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่ตนเองต้องติดต่อสัมพันธ์ในการทำงาน โดยให้ผู้อื่นได้แสดงออกซึ่งความคิดความเชื่อค่านิยมและความรู้สึก

Maslach and Leiter (2001) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นรูปแบบที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงานบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะรู้สึกมีพลังมีส่วนร่วมในงาน และมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้

Rothbard (2001) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความสนใจ และใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับ คือมักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีความหมกมุ่นอยู่กับการทำงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ

Langelaan *et al.* (2006) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระปรี้กระเปร่า (vigor) หมายถึง มีพลังในการทำงานสูง เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และมีความพยายามอย่างไม่ลดละแม้จะเป็นงานที่ยาก 2) การอุทิศตัว (dedication) หมายถึง มีความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตัวให้กับงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ภาคภูมิใจและรู้สึกว่าเป็นงานที่ทำท้าทาย 3) ความใฝ่ใจ (absorption) หมายถึง มีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน และดึงดูดโดยงาน ไม่สามารถที่จะถอนตัวออกจากงานที่ทำอยู่ได้ มีความสุขกับการที่ได้จดจ่อกับงานรู้สึกเหมือนเวลาผ่านไปรวดเร็ว

Gorter *et al.* (2008) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นคุณลักษณะที่เต็มไปด้วยพลัง ต้องการมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางบวกอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีความผูกพันจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองตัวเองว่าพวกเขาสามารถที่จะจัดการทุกสิ่งได้อย่างสมบูรณ์ เป็นไปตามความต้องการขององค์กร

Macry and Schneider (2008) ให้ความเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นการผสมผสานร่วมกันระหว่างความผูกพัน (commitment) ความภักดี (loyalty) ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานสูง (productivity) และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership)

Schaufeli (2002) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน มีลักษณะเป็นไปในทางบวกรู้สึกทำงานมีคุณค่าแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน (vigor) หมายถึง การทุ่มเทพลักร่างกาย และพลังใจขณะทำงาน มีความอดทนไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคและความยากลำบาก ในงานที่ทำ

2) ความรู้สึกเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับงาน (dedication) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่า งานที่ตนเองทำเป็นงานที่สำคัญ มีคุณค่าและท้าทาย มีความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกกระตือรือร้น และแรงกระตุ้นในการทำงาน

3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิ จดจ่อกับงาน และรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำโดยรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถผละจากงานที่ทำอยู่ได้

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับงาน มีลักษณะเป็นไปในทางบวกรู้สึกว่าการงานมีคุณค่า เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับ การทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานทำให้เกิดพลักร่างกายและพลังใจในการทำงาน

ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ธนพร แยมสุดา (2550) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีส่วนสำคัญในการชี้ว่า พนักงานมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและลักษณะ ผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัว ขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาและการออกจากงาน ความยึดมั่นผูกพัน มีส่วนสำคัญในส่วนของการเป็นตัวช่วยในการทำนายได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน พนักงานที่มีความ ยึดมั่นผูกพันจะตอบสนองต่อการด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความ ช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพบว่าพนักงานที่มีความยึด มั่นผูกพันทางด้านจิตใจสูง จะดำรงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่า อยากอยู่กับงานและองค์กร ซึ่งจะ เห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานดำรงอยู่กับองค์กร

Westman (2001) ได้กล่าวว่า ในองค์การส่วนมากนั้นผลการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการผสมผสานการทำงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การเข้าด้วยกัน ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวมาก เพราะมันจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่เป็นเสมือนสะพานเชื่อมความรู้สึกยึดมั่นผูกพันของพนักงานแต่ละคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมเกิดความแน่นแฟ้นมากขึ้น เพราะถ้าพนักงานแต่ละคนมีความยึดมั่นผูกพันในงาน และต่อพนักงานด้วยกัน จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

May (2004) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นมีความสำคัญ คือ หากพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ตัวพนักงานมีระดับพลังงานการกระตือรือร้นในการทำงานที่สูง และจะส่งผลให้ตัวของพนักงานนั้นเกิดความรู้สึกในในงานของตนเอง ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เต็มเวลา และก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

Attridge (2009) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น ไม่ใช่เพียงแค่ส่งผลต่อบุคลิกภาพ และแรงจูงใจของพนักงานเพียงเท่านั้น แต่ความยึดมั่นผูกพันในงานยังมีความสำคัญต่อระบบธุรกิจ และผลลัพธ์ทางการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทางบวกอีกด้วย สิ่งสำคัญที่มีการพบได้ในหลาย ๆ องค์การ แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นจะมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่สูง ถูกคำพอใจ สามารถควบคุมต้นทุนได้ และพนักงานจะกลายเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก

ยุทธการ ก้านจักร (2554) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันนั้นมีความสำคัญและจำเป็นที่สามารถช่วยเหลือองค์การ สามารถเป็นตัวชี้วัดได้ว่าพนักงานจะอยู่กับองค์การได้นานเท่าไร ซึ่งเมื่อองค์การได้มีการเสริมสร้างให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันทั้งในงานและในองค์การ จะทำให้พนักงานตั้งใจทำงานปฏิบัติตนให้เหมาะสม และแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ ทุ่มเทให้กับการทำงาน และทำให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นมีความสำคัญ ที่สามารถผสมผสานการทำงานของพนักงานในองค์การ เพื่อให้ผลลัพธ์การทำงานที่ดี

องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

Lodahl and Kejner (1965) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของพนักงานที่มีความผูกพันในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็น สิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต รวมทั้งเชื่อว่างานจะเป็นภาพลักษณ์ของตนเองที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้ด้วย
2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ การให้ความสนใจและเอาใจใส่กับงาน มีความทะเยอทะยาน กล้ารับผิดชอบและเผชิญหน้ากับ ความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และมีความพยายามในการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม
3. การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน โดยทุ่มเทเสียสละ ทั้งร่างกายและแรงใจให้กับการทำงาน รวมไปถึงการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้
4. เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยบุคลากรใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรจะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และ บางครั้งจะทำงานจนเลยเวลา หรือทำงานนอกเวลาโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือรางวัลใด ๆ
5. การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเฉพาะใน เรื่องการตัดสินใจ แก้ปัญหา รวมทั้งในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรจะนำตนเอง เข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ในงานอยู่เสมอ โดยมักจะเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Schaufeli *et al.* (2002) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความกระฉับกระเฉง (Vigor) หมายถึง พลังในการทำงาน โดยบุคคลจะแสดงออกถึง ความคล่องแคล่ว ความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จ

2. การอุทิศตัว (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงาน รู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญต่อตนเอง มีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกท้าทาย และมีแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่เสมอ

3. ความซึมซับ (Absorption) หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข มีใจจดจ่อและหมกมุ่นอยู่กับงานของตนเอง ตลอดจนมีความยึดติดอยู่กับงานจนยากที่จะแยกออกจากกันได้

May *et al.* (2004) ได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันในงาน โดยเห็นว่าความผูกพันในงานนั้นประกอบไปด้วย 3 มิติ ดังนี้

1. มิติทางด้านร่างกาย (Physical component) หมายถึง กำลังความสามารถในการทำงาน การทุ่มเทแรงกายอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. มิติทางด้านอารมณ์ (Emotional component) หมายถึง อารมณ์ และความรู้สึกที่มีในการทำงาน โดยบุคคลจะแสดงความรู้สึกสนใจกับการทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. มิติทางด้านความรู้สึกลึก (Cognitive component) หมายถึง ความคิด และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ โดยจะหมกมุ่นอยู่กับการทำงานมากเสียจนลืมนึกถึงเรื่องอื่น ๆ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้านด้วยกัน คือ

1. ด้านของพนักงาน (employee) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ การให้พนักงานได้รับรู้ว่าคุณค่าตนมีความสำคัญ (self-esteem) ทั้งนี้หากพนักงานได้รับรู้ว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้การที่พนักงานได้รับรู้ว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรนั้น ยังเป็นการแสดงออกให้เห็นว่าคุณค่าการนั้นให้ความสำคัญกับพนักงาน และให้การยอมรับในตัวพนักงาน รวมทั้งยังเป็นการสะท้อนให้กับตัวพนักงานได้รับรู้ว่าคุณค่าการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับดี เพราะองค์กรยอมรับและเห็นค่าสำคัญ

2. ด้านของงาน (work) สามารถอธิบายได้ว่า องค์การต้องมีการมอบหมายให้กับพนักงาน โดยงานที่มอบหมายให้พนักงานทำนั้น ควรให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวกับงาน ให้มากที่สุด ทั้งนี้เพราะงานที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมากที่สุด ย่อมเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพันในงาน รับรู้ถึงความเป็นเจ้าของและผูกพันกับงานแล้ว ย่อมทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

3. ด้านองค์การ (organization) สิ่งที่องค์การต้องมีการจัดเตรียมไว้ให้แก่นักงาน คือ โอกาสในด้านความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากการที่องค์การได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนเองนั้นมีจุดมุ่งหมายในงาน หรือเป็นการตั้งเป้าหมายให้พนักงาน อาจกล่าวได้ว่าการที่องค์การให้ในด้านความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ให้กับพนักงานนั้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงอนาคตของพนักงานในการทำงาน/อาชีพ ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์การ

ลิมาภา จันทรหอมกุล (2552) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

นักวิชาการหลายท่าน เช่น Schultz (2002) และ Newstorm (2007) มีความเห็นคล้ายกันว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความยึดมั่นในจริยธรรม มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันในงานของบุคลากร กล่าวคือ บุคลากรที่อายุมากกว่าจะรู้สึกผูกพันในงานมากกว่า เนื่องจากบุคคลดังกล่าวมีประสบการณ์ในงานมาก และมักจะได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบและมีความท้าทายสูง ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานสูงตามมา ขณะที่บุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันในงานน้อยกว่า เนื่องจากรับรู้ว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานน้อยกว่า นอกจากนี้ Brown and Leigh (1996) ที่มีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในงานมีผลมาจากการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง และยอมรับนับถือในตนเองด้วย

2. คุณลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานสูงได้นั้น จะเป็นงานที่มีลักษณะของความหลากหลาย เป็นเอกลักษณ์ และท้าทายความรู้ความสามารถใน

การทำงานของบุคลากร รวมไปถึงความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความมีอิสระในการตัดสินใจและสามารถเห็นแนวทางของความสำเร็จในงานได้ Baron and Greenberg (2003) เสนอว่า ความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันในงานในระดับต่ำ นอกจากนี้ Hackman and Oldham (1980) ยังได้อธิบายว่าหากองค์กรมีการเพิ่มคุณค่าของงานให้มีความน่าสนใจและมีความหลากหลาย จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานและต้องการที่จะทุ่มเททำงานหนัก หรือพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. คุณลักษณะทางสังคม

ปัจจัยแวดล้อมทางสังคมได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การให้รางวัลผลตอบแทน ตลอดจนนโยบายและการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการทำงานภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดย Baron and Greenberg (2003) เห็นว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง มีความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งรับรู้ว่าการให้คำปรึกษาให้ความเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการของบุคลากรเป็นอย่างดี จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันในงานในระดับสูง นอกจากนี้ Schultz (2006) ยังอธิบายถึงอิทธิพลของสัมพันธภาพภายในกลุ่มงานที่มีต่อความผูกพันในงานของบุคลากรด้วย กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงานเป็นกลุ่มจะมีความรู้สึกผูกพันในงานมากกว่าบุคลากรที่ทำงานคนเดียว รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานด้วย

Hewitt (2005) เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานได้ให้มุมมองว่า พนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในด้านบวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงาน ให้ความสำคัญพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสามารถแยกเป็น 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (culture / purpose)
3. ลักษณะงาน (work activity) ประกอบด้วย รูปแบบงานที่แท้จริง การจูงใจ อิทธิพลและผลกระทบ ลักษณะงาน ทรัพยากร

4. ค่าตอบแทนโดยรวม (total compensation) ประกอบด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ
5. คุณภาพชีวิต (quality of life) ประกอบด้วย ความสมดุลของงาน ชีวิต โอกาส สภาพแวดล้อมของงานทางกายภาพและความปลอดภัย
6. โอกาสที่ได้รับ (opportunity) ประกอบด้วย เส้นทางอาชีพ โอกาสและการยอมรับ
7. ความสัมพันธ์ (relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการตามแนวคิดของ Hewitt นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น การศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (best employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึงร้อยละ 21.00 และอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึงร้อยละ 16.10 เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัท ที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.10 จะเห็นได้ว่าการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับ ผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

International Survey Research: IRS (2004) ได้ทำการศึกษาและกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงานไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพ (career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพของพนักงานแต่ละคน หลักสำคัญของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในระดับสูงนั้น องค์กรจะต้องเตรียมโปรแกรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานจะเกิดความยึดมั่นผูกพันก็ต่อเมื่อพวกเขารู้สึกว่าได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

2. ภาวะผู้นำ (leadership) คือ ผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และหัวหน้า ต้องสามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรได้อย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานขององค์กร เกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรม และมีความประพฤติที่น่าเคารพนับถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน

3. ภาพลักษณ์ (image) คือ มุมมองของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพสินค้าและบริการขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีสินค้าและบริการเป็นที่ยอมรับและรู้จักของลูกค้า

4. การมอบอำนาจและการตัดสินใจ (empowerment) คือ พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขา หากต้องการให้เกิดความยึดมั่นผูกพันระดับสูง บรรยากาศในการทำงานนั้นจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและท้าทายให้พนักงานได้ใช้อำนาจ และมีโอกาสตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง

Molinaro and Weiss (2005) ได้เสนอ ปัจจัยที่จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงานไว้ ดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (being part of a winning organization) หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชมชอบ (working for admired leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชมชอบ จะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชมชอบเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

3. ความมีสัมพันธอันดีในการทำงาน (having positive working relations) หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมืออาชีพร่วมกัน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์กร

4. การทำงานที่มีความสำคัญ (doing meaning work) พนักงานต้องการงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพัน

5. การได้รับการยอมรับและการเห็นคุณค่า (recognition and appreciation) การได้รับการยอมรับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่า และสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

6. การมีชีวิตที่สมดุล (living a balanced life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยคุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีได้ จะได้รับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่มีภาระผูกพันกับองค์กร แต่หมายถึงการที่พนักงานต้องการจัดการกับชีวิตตนเองได้ดี ไม่ใช่ชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานหลาย ๆ อย่างประกอบกัน เป็นต้นว่า บุคคล ซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา หากพนักงานได้ทำงานกับหัวหน้าที่รักและชื่นชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็จะช่วยผลักดันให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้บุคคลแล้วก็มีปัจจัยอื่นๆ อีก เช่น งานที่มีคุณค่า มีความหมาย และท้าทายความสามารถ มีอำนาจในการตัดสินใจในส่วนของตนเอง ได้รับค่าจ้าง สวัสดิการที่น่าพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี องค์กรให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

ผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลดีของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และพนักงาน คือ

1. ผลดีต่อองค์กร คือ องค์กรจะสามารถลดอัตราการขาดงาน โดยได้รับผลตอบแทนจากลูกค้าที่ดีขึ้น และมียอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สามารถเพิ่มผลตอบแทนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือเพิ่มการลงทุนในองค์กรได้
2. ผลดีต่อพนักงาน คือ พนักงานมีสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหาร โดยได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหาร และมีแนวทางที่ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้พนักงานจะรู้สึกถึงคำมั่นสัญญากับองค์กร และทุ่มเทเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ

Bakker and Demerouti (2010) ได้สรุปว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งเหตุผลนั้นประกอบไปด้วย 4 ข้อ คือ

1. การที่พนักงานมีอารมณ์และมีความรู้สึกทางบวกต่องาน ประกอบด้วยความสุขและความยินดีในสิ่งที่ทำ
2. การที่พนักงานมีสุขภาพที่ดีจึงทำให้สามารถที่จะสร้างสรรงานของตนเองได้เป็นอย่างดี
3. การรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่
4. การที่พนักงานรู้จักที่จะเชื่อมโยงความยึดมั่นผูกพันในงานที่ตนเองมีไปสู่สิ่งอื่น ๆ

Santana (2005) ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานไม่เพียงแต่จะช่วยให้เกิดผลผลิตที่สูงในการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีความเป็นไปได้ว่าพนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้นต่อไป และถ้าหากระดับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่ำจะทำให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. ผลผลิตในการทำงานเป็นทีมต่ำ
2. คุณภาพของผลผลิตที่เคຍอยู่ในระดับสูงจะลดต่ำลง
3. การดูแลใส่ใจลูกค้าอย่างดีที่สุดในสิ่งที่ลูกค้าต้องการลดน้อยลง
4. มีความเป็นไปได้สูงขึ้นที่พนักงานที่มีการปฏิบัติงานดีจะลาออก
5. มีพนักงานที่ทำงานบนระบบการเกียยณอายุองค์การอยู่จำนวนมากในองค์การ
6. ด้วยโลกของการเชื่อมต่อทางอินเทอร์เน็ต ทำให้แรงกดดันที่แยะ ๆ ของพนักงานสามารถแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วไปยังสาธารณะชนทั่วไป ซึ่งทำให้องค์การเกิดความยากลำบากในการสรรหาคนที่มีศักยภาพสูงเข้าทำงาน

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นสามารถส่งผล และมีความสัมพันธ์ที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ เมื่อทางองค์การสามารถทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน จนสามารถเชื่อมโยงความรู้สึกนี้ไปสู่ภาระงานหรือกิจกรรมอื่นในองค์การได้

งานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

บุทธาร ก้านจักร (2554) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.36, 0.77$ และ 0.20 ตามลำดับ) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องกัน และด้านการมีส่วนร่วมซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 41.20

Chen (2007) ได้ศึกษา การศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานของลูกจ้างในบริบทของจีน

ผลการศึกษาพบว่า การให้รางวัล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ การเป็นที่เลื่อมใส การทุ่มเทในงาน และสมรรถนะในงาน ส่งผลให้เพิ่มระดับผลงานให้บริษัท เป็นปัจจัยที่เพิ่มความยึดมั่นผูกพันในงาน

Gorgievski (2009) ได้ศึกษา ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการทำงานมากเกินไป: เปรียบเทียบกับลักษณะส่วนบุคคลของนายจ้าง และลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือน

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนายจ้างมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และการทำงานมากเกินไป การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลทางบวกกับการปฏิบัติงาน การทำงานมากเกินไปมีความสัมพันธ์เชิงบวกและลบกับการรายงานสมรรถนะของตน การทำงานมากเกินไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับนวัตกรรม สำหรับกลุ่มทั้งสองและผลการดำเนินงานสำหรับนายจ้าง

Bothma and Gert (2010) ได้ศึกษา เอกลักษณ์พื้นฐานในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรที่มาก่อนของผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจออกจากงาน มีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน

ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเอกลักษณ์พื้นฐานในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถทำนายความตั้งใจออกจากงานและผลการปฏิบัติงาน

Coetzee and Villiers (2010) ได้ศึกษา ความเครียดในงาน, ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความเชื่อในอาชีพของลูกจ้าง ในสถาบันการเงิน ภาคใต้-แอฟริกัน

ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดในงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความเชื่อในอาชีพของลูกจ้าง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Lepine *et al.* (2010) ได้ศึกษา ความยึดมั่นผูกพันในงาน: ตัวแปรที่มาก่อนและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองกับผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Anitha (2012) ได้ศึกษา ตัวแปรที่มาก่อนของความยึดมั่นผูกพันของลูกจ้าง และผลกระทบ ต่อผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันของลูกจ้าง และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวก

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานมีลักษณะเป็นไปในทางบวก รู้สึกว่างานมีคุณค่าเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานทำให้เกิดพลังกายและพลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนาและการเติบโตของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข สร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปรมาก่อน (antecedent variables) หมายถึง ตัวแปรที่เข้ามามีอิทธิพลต่อตัวแปรอิสระ โดยที่ตัวแปรมาก่อนจะทำหน้าที่เป็นเหตุของการเกิดขึ้นของตัวแปรอิสระ ในที่นี้ตัวแปรอิสระ คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่มาก่อน

Kahn (1990) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลในงาน ด้านบุคลิกลักษณะเป็นแรงขับที่มีอิทธิพลโดยตรงไปทำงาน ลักษณะงานมีผลต่อสภาวะปัจจุบัน เกิดแรงจูงใจ มีสภาวะทางจิตใจ 3 อย่าง สำหรับความยึดมั่นผูกพันในงาน

1. ทำอย่างไรที่จะนำมาซึ่งผลปฏิบัติงาน
2. ทำอย่างไรจึงจะปลอดภัย
3. ทำอย่างไรให้ทำงานมากขึ้น

องค์กรต้องขับเคลื่อนใน 3 ข้อนี้ ซึ่งส่งผลทางด้านจิตใจ ความปลอดภัย และความสามารถ การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร หน้าที่ของงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และเป็นกฎข้อแรก ที่มีอิทธิพลทางด้านจิตใจที่มีความหมายมาก การรับรู้ระบบสังคม สัมพันธ์กับการสนับสนุนจาก องค์กร และเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลด้านความปลอดภัย และการรับรู้ส่วนบุคคล มีอิทธิพล ต่อความสามารถส่วนบุคคล ในการศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่ตัวแปรที่มาก่อน 3 ส่วนคือ ค่านิยมของ ส่วนรวม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการประเมินตนเอง ที่เชื่อมโยงไปยังความยึดมั่น ผูกพันในงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย (physically) กล่าวคือ บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้น มีความว่องไว มีความเตรียมพร้อมที่จะทำงาน มีกำลัง ความสามารถในการทำงาน การทุ่มเทแรงกายอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทางด้านความรู้สึกรู้สึก (cognitively) เป็นความคิดและทัศนคติของบุคคลที่มี ต่องานที่ทำ โดยจะหมกมุ่นอยู่กับการทำงานมากเสียจนกระทั่งลืมนึกถึงเรื่องอื่นๆ และด้านอารมณ์ (emotionally) เป็นอารมณ์ และความรู้สึกที่มีในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน โดยบุคคลจะ แสดงความรู้สึกสนใจกับการทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน จะต้องมีการพัฒนาใน 3 ด้านนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรให้คล่องตัว และเติบโตขึ้น (Scott and Jaffe, 1991) อาจารย์พยาบาลเป็นเป้าหมายสำคัญของการเสริมสร้างพลัง อำนาจ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลได้มีอิสระในการทำงาน ได้แสดงความสามารถของตนออกมา ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนส่งเสริม ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความสนใจ ตามความสามารถของแต่ละคน การให้อิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึง การให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารวิทยาลัยอีกด้วย (Lucas *et al.*, 1991) สำหรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของอาจารย์พยาบาลถือเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลัง อำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนงาน นโยบาย เป้าหมายในการบริหารงานชี้ให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยนั้น ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ นอกจากนั้นยังเกิดความผูกพันและ พึงพอใจในงาน เกิดขวัญและกำลังใจ ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเพิ่มขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน

Lepine *et al.* (2010) ได้ศึกษา ความยึดมั่นผูกพันในงาน: ตัวแปรที่มาก่อนและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองกับผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Anitha (2012) ได้ศึกษา ตัวแปรที่มาก่อนของความยึดมั่นผูกพันของลูกจ้าง และผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันของลูกจ้าง และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวก

Hons (2005) ได้ศึกษา ความไม่มั่นคงในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความยึดมั่นผูกพันในงานขององค์การรัฐบาล

ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นปัจจัยทำนายความไม่มั่นคงในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานขององค์การรัฐบาล

Stander and Rothmann (2010) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ ความไม่มั่นคงของงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ ความไม่มั่นคงของงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ตัวแปรค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ค่านิยมของส่วนรวม

ค่านิยมของส่วนรวม (value congruence) ตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าถึงหลักการขององค์กร และเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในองค์กร กล่าวคือ เป็นตัวกลางระหว่างองค์กร หรือผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อมโยงด้วย ค่านิยมที่สอดคล้องกัน และประสานกันให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้ ประกอบไปด้วย ค่านิยม (value) และความสอดคล้องภายในตน (congruence)

ค่านิยมของส่วนรวม คือ ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน จากความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกันนี้จะ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการประพฤติดของบุคลากรทั้งหมดที่ไปใน ทิศทางที่องค์กรพึงประสงค์ โดยสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ โดยอาศัยกฎระเบียบ น้อยลง ซึ่งอาจเรียกได้ว่า ค่านิยมร่วมเป็นสุดยอดของศาสตร์ของการบริหารพัฒนาองค์กร ซึ่งทุกหน่วยงานกำลังให้ความสนใจ และดำเนินการจัดทำกันอยู่ในปัจจุบันนี้

ค่านิยมเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาตัวแปรหนึ่ง ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ในสังคม มีอิทธิพลต่อความเชื่อและแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ค่านิยมเป็น มาตรฐานที่จะนำทาง หรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี และทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น ที่สุด

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า ค่านิยม (value) คือ สิ่งที่บุคคลหรือ สังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจกำหนดการกระทำของตนเอง

ค่านิยม มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า value และมาจากคำสองคำคือ “ค่า” “นิยม” เมื่อคำสอง คำรวมกันแปลว่า การกำหนดคุณค่า คุณค่าที่เราต้องการทำให้เกิดคุณค่า คุณค่าดังกล่าวนี้ มีทั้งคุณค่า แท้และคุณค่าเทียม ซึ่งคุณค่าแท้เป็นคุณค่าที่สนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนคุณค่าเทียมหมายถึง คุณค่าที่สนองความต้องการอยากเสพลสิ่งปรนเปรอชั่วครู่ชั่วยาม

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า เป็นความรู้สึกต่อ ความเชื่อที่สังคมเห็นว่าดี-เลว มีความสำคัญ-ไม่สำคัญ พึงปรารถนาซึ่งเป็นอุดมการณ์

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) ได้อธิบายเกี่ยวกับค่านิยมว่า เป็นสิ่งที่บุคคลยอมรับว่า สำคัญมากซึ่งแตกต่างกันไปตามกลุ่มบุคคลและวัฒนธรรมเช่น การมีการศึกษาสูง และการกตัญญู กตเวทิต่อบิดามารดาและครูอาจารย์ ในบางสังคมและวัฒนธรรมเห็นว่าสองสิ่งนี้มีความสำคัญมาก แต่ในคนบางกลุ่มกลับเห็นว่าในการศึกษาสูง ๆ เป็นสิ่งที่ไม่สำคัญ ส่วนความกตัญญูเป็นสิ่งที่สำคัญ อันดับต่ำ เพราะยังมีสิ่งอื่นที่สำคัญกว่าความกตัญญูเช่น ความรับผิดชอบต่อสังคมและความเสียสละ

Miller (1995) ได้กล่าวว่า ค่านิยมเป็นเจตคติและความเชื่อที่ฝังลึกในชีวิตของบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในทุกด้าน จากพฤติกรรมที่เห็นได้ง่าย เช่น การแต่งกายไปจนถึง พฤติกรรมที่ซับซ้อน เช่น การแสดงความคิดเห็น การเลือกคู่ครอง ความยุติธรรม เป็นต้น

Congruence หมายถึง ความสอดคล้องกันต่าง ๆ ภายในตนเองอย่างคงเส้นคงวา

เป็นการคิด การแสดงความรู้สึก และการกระทำที่แสดงออกมีความสอดคล้องกันและ คงเส้นคงวา คือ พูดอย่างไรก็ทำอย่างนั้น ไม่เสแสร้ง มีความน่าเชื่อถือและมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

สังคมจะมีค่านิยมแตกต่างกันตามวัฒนธรรมวิถีการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และที่ตั้งถิ่นฐานค่านิยมของแต่ละสังคม เป็นแนวความคิดทัศนคติร่วมกันของคนส่วนใหญ่ จึงเป็น พื้นฐานที่สำคัญเกิดบรรทัดฐานทางสังคม อันเป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ หรือระเบียบในการปฏิบัติ ต่อกันทางสังคมตามแนวทางของค่านิยมที่สมาชิกในสังคมยอมรับร่วมกัน ค่านิยมสามารถช่วยให้ การดำเนินชีวิตระหว่างสมาชิกในสังคมมีความสอดคล้องสัมพันธ์ต่อกัน ลดความขัดแย้ง และความตึงเครียดของสมาชิกในสังคม ค่านิยมเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม และความเหมาะสมในแต่ละยุคสมัย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้สังคมนั้นเกิดมีค่านิยมใหม่ มาทดแทนค่านิยมเดิม เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิตทางการเกษตรของไทยจากการผลิต แบบดั้งเดิมมาสู่การผลิตแบบใหม่ ที่มีการใช้เทคโนโลยีทันสมัยมาทำการผลิตเพื่อลดระยะเวลา และกำลังแรงงานจากแรงงานคนหรือสัตว์ มีผลทำให้เกษตรกรชาวไร่ชาวนามีค่านิยมในการนำเอา เครื่องจักรมาใช้ทางการเกษตร หรือชี้แนะทางการทำเกษตรแบบพอเพียง ก็ทำให้เกษตรกรเริ่ม เปลี่ยนค่านิยมในการใช้วิธีการธรรมชาติมาช่วยในการผลิต และรู้จักประสมประสานความคิดทำให้เกิดค่านิยมวิเคราะห์วิจัยการทำเกษตรเพื่อยังชีพและอุตสาหกรรม

ค่านิยมนั้นกล่าวกันโดยทั่วไปว่ามี 2 ประเภท คือ ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมของสังคม

1. ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมส่วนบุคคลเป็นการตัดสินใจเลือกในสิ่งหรือสถานการณ์ที่ตนต้องการ หรือพอใจนั้นถือว่าเป็นค่านิยม (value) ของบุคคลนั้น เช่น นายแดง อยากเป็นคนขยันขันแข็งเอาการเอางาน นายแดงก็จะปฏิบัติตามพื้นฐานของความคิดของตนเอง เพราะฉะนั้น นายแดงจะมีค่านิยมของความขยันขันแข็ง และแสดงความเป็นคนขยันออกมา

ระดับบุคคล ประกอบด้วยค่านิยม 3 ประการ คือ

- 1) ความเข้าใจในตนเอง (Consciousness of Self)
- 2) การกระทำที่สอดคล้องทุกด้านภายในตน (Congruence)
- 3) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

2. ค่านิยมของสังคม ซึ่งนักวิชาการได้แสดงทัศนะไว้ต่าง ๆ กันดังนี้ ค่านิยมของสังคม คือ การรวมค่านิยมของคนส่วนใหญ่ในสังคม กล่าวคือ สมาชิกของสังคมส่วนใหญ่นิยมสิ่งหรืออยากจะทำปฏิบัติในสถานการณ์นั้น ๆ อย่างไร สิ่งหรือสถานการณ์นั้น ๆ ก็กลายเป็นค่านิยมของสังคมของสังคมนั้น ขอยกตัวอย่าง เช่นในสถานการณ์ที่สามิภรรยาตบตีกัน สมาชิกส่วนใหญ่ของสังคมอยากสอดรู้สอดเห็นถึงความเดือดร้อนของคนอื่น จึงได้ไปมุงดู การมุงดูก็เป็นค่านิยมของสังคมนั้น

ค่านิยมส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่ตนสนใจ สิ่งที่ตนปรารถนาจะได้ปรารถนาจะเห็น หรือ กลับกลายมาเป็นสิ่งที่ตนถือว่าเป็นสิ่งบังคับ ต้องทำต้องปฏิบัติเป็นสิ่งที่ตนบูชายกย่อง และมีความสุขจะได้เห็น ได้ฟัง ได้เป็นเจ้าของ

ค่านิยมของสังคม หมายถึง ค่านิยมของคนส่วนใหญ่ในสังคมกล่าวคือ สมาชิกของสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงามหรือควรแก่การปฏิบัติสิ่งหรือสถานการณ์นั้น ๆ ก็จะกลายเป็นค่านิยมของสังคมนั้น ๆ

กล่าวได้ว่า ค่านิยมของส่วนรวมมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ค่านิยมบางอย่างได้สร้างแก่นของวัฒนธรรมนั่นเอง เช่น ค่านิยมเรื่องรักอิสระเสรีของสังคมไทย ทำให้คนไทยมีพฤติกรรมที่ “ทำอะไรตามใจคือไทยแท้” เพราะฉะนั้นค่านิยมจึงมีความสำคัญมาก และมีผลกระทบถึงความเจริญ หรือความเสื่อมของสังคมกล่าวคือ สังคมที่มีค่านิยมที่เหมาะสมและถูกต้อง เช่น ถ้าสังคมใดยึดถือค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความเสียสละ หรือความสามัคคี สังคมนั้นย่อมจะเจริญก้าวหน้าแน่นอน แต่ในทางกลับกันถ้าสังคมใดมีค่านิยมที่ไม่สนับสนุนความเจริญ เช่นค่านิยมที่เชื่อเรื่องโชคละตา ก็จะก่อให้เกิดพฤติกรรมไม่กระตือรือร้นหรือเฉื่อยชา ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนา เป็นต้น

อิทธิพลของค่านิยมต่อตัวบุคคล

ค่านิยมไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือค่านิยมของสังคม จะมีอิทธิพลต่อตัวบุคคล ดังนี้คือ

1. ช่วยให้บุคคลตัดสินใจว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าควรทำหรือไม่ควรทำ
2. ช่วยให้บุคคลในการกำหนดท่าทีของตนต่อเหตุการณ์ที่ตนต้องเผชิญ
3. ช่วยสร้างมาตรฐานและแบบฉบับจากการประพฤติปฏิบัติของบุคคล
4. มีอิทธิพลเหนือบุคคลในการเลือกคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นและเลือกกิจกรรมทางสังคมซึ่งตนจะต้องเข้าไปร่วมด้วย
5. ช่วยให้บุคคลกำหนดความคิดและแนวทางปฏิบัติ
6. ช่วยเสริมสร้างหลักศีลธรรมซึ่งบุคคลจะใช้ในการพิจารณา การกระทำของตนอย่างมีเหตุผล

ค่านิยมของส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการคงอยู่ของสังคมมนุษย์ มีบทบาทต่อความคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ทำให้สังคมมีความโน้มเอียงไปในทางเดียวกันในสังคมนั้น ๆ อันจะเป็นแนวทางที่มนุษย์จะประพฤติตนไปในแนวทางใด

แนวทางหนึ่ง ที่ตัวเองได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับตนหรือสังคมยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามแนวคิดนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยก็ชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย และตามความคิดเห็นของมนุษย์ในสังคมนั้น

ค่านิยมของส่วนรวมในองค์กร เป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้คนที่อยู่ในองค์กรทราบว่า การกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่อาจยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าวถูกสื่อสาร ถ่ายทอดและเผยแพร่ด้วยสัญลักษณ์คำขวัญเรื่องเล่า เป็นต้น

แนวทางการสร้างค่านิยมของส่วนรวม

1. ค้นหาวิสัยทัศน์ขององค์กรกำหนดไว้ว่าอย่างไร
2. ให้ผู้บริหาร พนักงานมีส่วนร่วมและกำหนดว่าพวกเขาให้คุณค่าและความเชื่ออะไรที่จะทำให้อัตลักษณ์ขององค์กรเป็นจริงขึ้นมาได้
3. เมื่อกำหนดค่านิยมของส่วนรวมแล้ว ให้กำหนดค่านิยม หรือคำจำกัดความให้ชัดเจน เพื่อว่าทุกคนในองค์กรจะได้เข้าใจเรื่องเดียวกัน
4. เมื่อกำหนดคำจำกัดความแล้ว ให้ค่านิยมแต่ละตัวในองค์กรต้องการให้พนักงานมีการประพฤติปฏิบัติตัว มีพฤติกรรมอย่างไรที่สื่อได้ว่า พวกเขากำลังปฏิบัติตัวตามค่านิยมขององค์กร
5. เมื่อกำหนดค่านิยม คำจำกัดความ และพฤติกรรมได้แล้ว องค์กรต้องสื่อสารค่านิยมร่วมทั้งหมดให้พนักงานได้รับทราบ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
6. องค์กรอย่าลืมให้รางวัลกับคนที่ปฏิบัติด้วย เพื่อจะได้ตอกย้ำพฤติกรรมที่ถูกต้อง และพนักงานจะได้มีขวัญและกำลังใจ ที่จะได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นนิสัย สำหรับคนที่ไม่ปฏิบัติ องค์กรก็ต้องมีการพูดคุยกับเขาว่าด้วยเพราะเหตุใด และอาจนำไปสู่การให้ข้อมูลย้อนกลับ ที่ต้องแก้ไขพฤติกรรมของพนักงานที่ไม่ปฏิบัติ

งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมของส่วนรวม

ณัฐธิกา บุรณกุล (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) 2) ค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ($R^2 = 36.0$)

Chen (2004) ได้ศึกษา ค่านิยมของส่วนรวม และการใช้การวัดผลการปฏิบัติงานในการชดเชยของผู้บริหาร

ผลการศึกษาพบว่า ผลลัพธ์ในการสนับสนุนของการเชื่อมโยงการตั้งสมมติฐาน ระหว่างสองมาตรการ แรงจูงใจของซีอีโอ และค่านิยมของส่วนรวม แสดงให้เห็นว่าค่านิยมของส่วนรวมมีความสำคัญในการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ

Nwadei (2004) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่านิยมของส่วนรวม กับความผูกพันในองค์กรในองค์กรนานาชาติ

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ค่านิยมของส่วนรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

Ucanok (2009) ได้ศึกษาผลกระทบจากค่านิยม ค่านิยมของส่วนรวมในงาน และศูนย์กลางของงานบนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทตัวแปรค่านิยมของศูนย์กลางของงาน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงาน และมีผลต่อการตัดสินใจในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สิ่งที่สำคัญที่สุดการศึกษาค่านิยมของส่วนรวมในงาน ดีกว่าการเข้าใจ ค่านิยมในการทำงาน

Deborah (2012) ได้ศึกษา พยาบาลและค่านิยมของส่วนรวม ของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้นำ และผลลัพธ์ของผู้ป่วย และผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของส่วนรวม และการสนับสนุนของผู้นำ และความพึงพอใจของพยาบาล

สรุปได้ว่า ค่านิยมของส่วนรวม หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าถึงหลักการขององค์การ และเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยเชื่อมโยงด้วยค่านิยมของส่วนรวม และประสานกันให้เป็นหนึ่งเดียวกัน การที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงามหรือควรแก่การปฏิบัติ มีการยึดถือร่วมกันของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (perceived organizational support) หมายถึง การรับรู้ทั่วไปของพนักงานเกี่ยวกับองค์การว่า องค์การได้ให้คุณค่า ให้ความสำคัญ และให้ความช่วยเหลือ รวมไปถึงแสดงความเอาใจใส่ในความผาสุกของพนักงาน (Eisenberger *et al.*, 1990) เช่น อาจเป็นกิจกรรมในเชิงบวกจากองค์การในการเพิ่มประโยชน์ให้กับพนักงาน ดังนั้นเมื่อใดที่พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับสูง เขาจะเชื่อว่าองค์การมองเห็นคุณค่า ในงานของเขา ในอดีตพบว่า การเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การให้มากขึ้น สามารถทำได้โดยการพัฒนาบรรยากาศ ในการทำงานของพนักงาน ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน มีความหมายรวมไปถึงเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แสดงการสนับสนุน และให้โอกาสสำหรับในการพัฒนาบุคคล ๆ หนึ่ง ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชานับสนับสนุน จะเหมือนเป็นการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และเป็นการแสดงการส่งเสริมต่อผลลัพธ์ในการทำงานอีกด้วย การสนับสนุนเช่นนี้ ทำให้พนักงานในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การ สิ่งที่ตามมา คือ พนักงานมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่องไปตลอด

ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

โกวิท เริงนรินทร์ (2552) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับองค์กร ให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นบทบาทภายนอก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่มีต่อสังคม แสดงถึงความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อการยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร

ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ (2554) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีนโยบายที่สนับสนุนการทำงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ เมื่อพนักงานต้องการ

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานว่าองค์กรรับรู้ ห่วงใย และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ เช่น นโยบาย วิถีปฏิบัติขององค์กร รางวัลและประโยชน์ที่ได้รับ ปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้แทนองค์กร

Eisenberger *et al.* (1986) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นความเชื่อของพนักงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานของพนักงาน องค์กรแสดงความห่วงใย ต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้ จากผลการตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการได้รับในสิ่งที่เป็นรูปธรรมเช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สวัสดิการต่าง ๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมเช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดความร่วมมือกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ

Rhoades and Eisenberger (2002) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรได้เห็นคุณค่าของการทุ่มเททำงาน และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของพนักงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

Lamastro (2002) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารองค์กรที่ได้ให้การสนับสนุน การจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อและสะดวกต่อการทำงานของพนักงาน โดยที่พนักงานประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้จากการปฏิบัติต่อ พนักงานขององค์กรผ่านตัวแทนหรือนโยบายขององค์กร

Wayne *et al.* (2003) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง เป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิด พฤติกรรมตอบแทนคืนแก่องค์กร ด้วยการทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

Witt (1991) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร เกี่ยวกับองค์กรให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นบทบาทภายนอก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อที่มีต่อสังคม แสดงถึงความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อการยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเอาใจใส่ใน ความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์พยาบาลอย่างแท้จริง

แนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรเชื่อว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เกิดขึ้นจาก การที่พนักงานมององค์กรว่าเป็นเสมือนบุคคล (Eisenberger *et al.*, 1986) การกระทำต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยผู้แทนองค์กร มักถูกมองว่าเป็นความประสงค์ขององค์กรมากกว่าเป็นการกระทำ ที่เกิดจากความตั้งใจของผู้แทนองค์กรเอง การมองว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลนั้น พนักงานจะ พิจารณาจากการกระทำขององค์กรได้แก่ บทบาทของผู้แทนองค์กรทั้งเชิงนิรนัย จริยธรรม และ ความรับผิดชอบทางการเงิน รวมถึงนโยบายขององค์กร บรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์กร อำนาจหน้าที่ ของผู้แทนองค์กร โดยการกระทำของผู้แทนองค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบ จะมีผลต่อทัศนคติ ของพนักงานที่มีต่อองค์กร

นักทฤษฎีหลักการเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้ความเห็นว่า ผู้รับจะรู้สึกถึงคุณค่าของ ประโยชน์ที่ได้รับสูง หากได้มาจากการไตร่ตรองโดยอิสระของผู้ให้ มิใช่การให้เพราะสถานการณ์ บังคับ อันเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ยอมรับ และเห็นคุณค่าในผลงาน หรือการกระทำของผู้รับ

ดังนั้นการตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มพูนงาน การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย จะส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร หากพนักงานเห็นว่าสิ่งที่ได้รับมิได้เกิดจากความสมัครใจขององค์กร จะส่งผลเชิงลบ หากพนักงานเห็นว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกอื่น เช่น การผลักดันของสหภาพ ระเบียบ ข้อบังคับด้านความปลอดภัย และสุขภาพของภาครัฐ เนื่องจากหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นผู้แทน องค์กร การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติที่ดีจากหัวหน้างาน จึงเป็นผลดีต่อการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานมองเห็นความเป็นผู้แทนองค์กรในตัวหัวหน้างานของตน มากน้อยเพียงใด

Rhoades and Eisenberger (2002) ได้กล่าวถึง กระบวนการทางจิตซึ่งเป็นผลของการรับรู้ การสนับสนุนองค์กร ดังนี้

1. บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก่อให้เกิดความรู้สึกห่วงใยในสวัสดิภาพขององค์กร และพร้อมจะช่วยเหลือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
2. ความห่วงใย การให้การยอมรับ และการเป็นที่เคารพ เป็นผลมาจากการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร จะตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ของสังคม ทำให้พนักงาน เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร และมีสถานะด้านบทบาททางสังคมในองค์กร
3. ความคาดหวังรางวัลจากผลปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งเสริมให้พนักงานเห็นว่าการกระทำที่ถูกต้อง และให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

กระบวนการเหล่านี้มีผลดีต่อทั้งพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ความรู้สึก ด้านอารมณ์ทางบวก และผลดีต่อองค์กรเช่น ความผูกพันด้านอารมณ์เพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานดี ขึ้น และลดการลาออกจากงาน ประโยชน์ของทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร คือ ทำให้เกิด ความชัดเจนในการพยากรณ์ และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งในส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพล และผลที่ ตามมาของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รวมทั้งกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบาย และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรและครอบครัว
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงาน และ โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าการให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่การทำงาน และสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าการให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าการได้ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงาน เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจ เมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด
5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าการที่ฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี น่าพึงพอใจและปลอดภัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากพื้นฐานของทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดผลดีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน รางวัล และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน Eisenberger *et al.* (1990) ทำการศึกษาขึ้นจนถึงการมีระดับการรับรู้ที่สูงของการสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และเกิดความผูกพันทางจิตใจ ต่อองค์การประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความยุติธรรม (fairness) กล่าวคือ พนักงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเขากับองค์การ ในลักษณะการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งการแลกเปลี่ยนที่ทำให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของพนักงาน พนักงานที่รับรู้ว่าการตอบสนองต่อองค์การด้วยการมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ความยุติธรรมเชิงกระบวนการเป็นความรู้สึกของพนักงานต่อกระบวนการที่นำมา ซึ่งผลลัพธ์มีความเป็นธรรมหรือไม่ ดังนั้น ความยุติธรรมเชิงกระบวนการจึงเป็นการสนับสนุนพนักงานด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในระหว่างกระบวนการตัดสินใจ หรือด้วยการยึดมั่นในเกณฑ์มาตรฐานของกระบวนการยุติธรรม เช่น ความคงเส้นคงวา และสม่ำเสมอ ปราศจากอคติ ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณา มีความถูกต้อง เป็นที่ยอมรับของส่วนรวม มีความเที่ยงตรง และมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น การแสดงความยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอขององค์การในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรให้แก่พนักงาน มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์การ เพราะเป็นการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความยุติธรรมเชิงกระบวนการแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1) ด้านโครงสร้าง (structural aspect) หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบและนโยบายอย่างเป็นทางการในการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่มีผลกระทบต่อพนักงาน รวมทั้งการมีหลักฐานที่เหมาะสมก่อนตัดสินใจดำเนินการ การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรง และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เช่น การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจ เป็นต้น

2) ด้านสังคม (social aspect) หรือความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ (interpersonal justice) หมายถึง คุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ระหว่างองค์การกับพนักงาน รวมทั้งการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพอ่อนโยน ให้เกียรติยกย่อง และการอำนวยความสะดวก นำมาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยองค์การส่วนใหญ่จะพิจารณาและควบคุมอย่างเคร่งครัดเกี่ยวกับความยุติธรรมของนโยบาย ที่มีผลกระทบต่อการให้รางวัลแก่พนักงาน ตามทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ

2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) เป็นการมองภาพรวมเกี่ยวกับค่านิยมของหัวหน้างาน ในการให้ความช่วยเหลือ และใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จะนำไปสู่การรับรู้เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของพนักงานจากองค์กร เพราะพฤติกรรมของหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กร ที่มีหน้าที่ควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงมองว่าแนวโน้มที่หัวหน้างานพึงพอใจต่อพวกเขา เป็นตัวบ่งชี้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากพนักงานจะรับรู้ว่าการประเมินผลของหัวหน้างานจะถูกส่งไปยังผู้บริหารระดับสูงต่อไป ดังนั้นการที่หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือ และปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความพึงพอใจ จึงเป็นตัวชี้วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

3. การให้รางวัลและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (organizational rewards and job condition) กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่แสดงออกถึงการยอมรับ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือพนักงาน โดยการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น

1) การแสดงการยอมรับ โดยการให้เงินตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการให้รางวัลที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่ไปสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ การปฏิบัติหรือนโยบายขององค์กรที่แสดงออกให้พนักงานรู้สึกมั่นใจว่า องค์กรต้องการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

3) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และไม่กดดันให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน เช่น การทำงานหนักเกินไป ความกำกวมในบทบาท เนื่องจากองค์กรไม่ได้ระบุขอบเขตความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน เป็นต้น

4) การฝึกอบรม คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อการสนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงาน

5) นโยบายและโครงสร้างขององค์กร เป็นคุณลักษณะการบริหารจัดการขององค์กรที่ยึดกฎระเบียบที่เป็นทางการที่เคร่งครัด จนขาดความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของพนักงานแต่ละคน จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรลดลง

การปฏิบัติงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านประกอบกัน ตามแนวคิดของ McCormick and Tiffim (1965) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ ลักษณะบุคลิกภาพ ความถนัด และปัจจัยด้านอื่น ๆ

2. ปัจจัยด้านสถานการณ์ พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นหนึ่งในกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของบุคคล ได้แก่

2.1 นโยบาย นโยบายเป็นการกำหนดเป็นข้อความหรือคำสั่งเพื่อการตัดสินใจให้เกิดการปฏิบัติภายในองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายจะบอกข้อความที่คาดหวัง และใช้เป็นเครื่องมือนิเทศ หรือชี้แนะพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อการควบคุมภายในองค์กร หรือเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการวัดคุณภาพงาน นโยบายอาจกำหนดในผู้ปวย ผู้ปฏิบัติงาน หรือความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น และผู้บริหารต้องสื่อสารให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน เพื่อผู้ปฏิบัติจะได้รู้เป้าหมาย ทิศทางขององค์กรในการปฏิบัติงาน

2.2 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นส่วนหนึ่งของการบังคับบัญชา มีความจำเป็นมากสำหรับการทำงาน เพราะจะทำให้สามารถนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บทบาทของผู้บริหารและบทบาทขององค์กรที่สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.3 การจัดอัตรากำลัง ปัจจัยด้านกายภาพและงาน ในด้านอัตรากำลังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ และใช้ประโยชน์จากบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบที่ต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรม 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ 3) การให้รางวัล และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rhoades and Eisenberger (2002) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบผลที่เกิดจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดพื้นฐานเรื่องการแลกเปลี่ยนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีหน้าที่จะต้องห่วงใยในสวัสดิภาพขององค์กร บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนจำเป็นต้องห่วงใยเพื่อที่จะได้รับความห่วงใย การรับรู้การสนับสนุนทางอารมณ์จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานจะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในสังคมของตน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย ช่วยลดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่าถูกบังคับให้อยู่กับองค์กรเนื่องจากค่าครองชีพที่สูง

2. อารมณ์ในการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่ออารมณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและสภาพอารมณ์ที่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มความคาดหวังในรางวัลที่บุคคลจะได้รับจากการทำงาน และเป็นสัญญาณว่าพนักงานจะได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการ สภาพอารมณ์ทางบวกต่างจากความพึงพอใจในงาน ตรงที่เป็นสภาวะทางอารมณ์โดยทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากสิ่งแวดล้อม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีความสามารถและมีคุณค่า เป็นการเพิ่มสภาวะทางอารมณ์ที่ดี

3. ความเกี่ยวพันในงาน

ความเกี่ยวพันในงาน (job involvement) หมายถึง การที่พนักงานแสดงความสนใจในงานของตน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสนใจในงานมากขึ้น

4. ผลการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การปกป้ององค์การจากความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน และการแสวงหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์การ

5. ความเครียด

การสนับสนุนด้านเครื่องมือ และการสนับสนุนทางอารมณ์ในระหว่างที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือ จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน มีงานวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถช่วยลดผลลบที่เกิดจากการทำงาน เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความวิตกกังวล และอาการปวดศีรษะได้

6. ความต้องการคงอยู่ในองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการของพนักงาน ในการคงอยู่ในองค์การ ซึ่งแตกต่างกับการรับรู้ว่าคุณจำเป็นต้องอยู่ในองค์การเนื่องจากความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือความผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่

7. พฤติกรรมการผลงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งจะลดพฤติกรรมการผละจากงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำงานอย่างเฉื่อยชา การขาดงาน นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังช่วยลดแนวโน้มในการลาออก และเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

บุญทวรรณ วิงวอน และ มนตรี พิริยะกุล (2550) ได้ศึกษา ตัวแบบเส้นทาง PLS ของ บุพปัจจัยและผลลัพธ์ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม จังหวัดลำปาง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้วอายุเฉลี่ยประมาณ 30 ปีถึง 40 ปี การศึกษาระดับอนุปริญญาเป็นส่วนใหญ่ และมีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานระดับต้น เป็นพนักงานเพศหญิง และชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน พนักงานมีการรับรู้ ในการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับดี และปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร คือ การรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งร่วมกันอธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้ 0.282 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งต่ออิทธิพลไปยังความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้ดี โดยทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางบางส่วน (partial mediator) สามารถร่วมอธิบายความผันแปรของความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้ สูงถึง 0.569 และ 0.443 ตามลำดับ ดังนั้น องค์กรต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อตรงใจให้พนักงานเต็มใจ อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

Cherubin (2011) ได้ศึกษา การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้ผล การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การรับรู้การสนับสนุนองค์กรมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ร้อยละ 38.00

Kralj (2011) ได้ศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรบนความยึดมั่นผูกพัน: สืบสวนข้ามรุ่นในโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการศึกษาพบว่า Gen Y (บุคคลที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543) ตอบสนองทางบวก ต่อเจตคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันของพนักงานมีอิทธิพล ทางบวกต่อ POS บนความยึดมั่นผูกพันของพนักงานทุกคน

Ram (2011) ได้ศึกษา บทบาทของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผลยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผลของลักษณะงาน รางวัลภายในและภายนอก การรับรู้สนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรม

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยการสาธารณสุข ในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์อย่างแท้จริง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรม 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ 3) การให้รางวัลและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

การประเมินตนเอง

ปัจจุบันนี้ การประเมินตนเอง ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการประเมินตนเอง ได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาตนเอง และองค์การทุกภาคส่วน การประเมินตนเองนั้น นอกจากจะช่วยให้บุคคลรับทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองแล้ว ยังจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนาขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินตนเองได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพมากขึ้น โดยมักนำไปใช้ในรูปแบบหลอมรวม การประเมินตนเองเข้ากับแผนการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ และยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการประเมินตนเองจึงเป็นตัวบ่งชี้ของความสำเร็จขององค์การ

การประเมินตนเองเป็นวิธีการได้มาของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ขององค์การแห่งความเป็นเลิศในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงของผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจ และช่วยให้องค์การใช้เป็นการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม องค์การธุรกิจจำนวนมากมีการประเมินตนเองเพื่อการแข่งขันในตลาดโลก การประเมินตนเองเป็นงานที่จำเป็นในการดำเนินการ หากองค์การมีความประสงค์ที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การประเมินตนเอง คือ วิธีการที่จะทำให้องค์กรได้ทราบถึงสมรรถนะ จุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่นับจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ การประเมินตนเองเป็น เครื่องมือชนิดหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ การวางแผน และปรับปรุงการดำเนินการ

ความหมายของการประเมินตนเอง

สมคิด พรหมจ้อย และ สุพัทธ์ พิบูลย์ (2544) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของหน่วยงาน ที่กระทำโดยบุคคลในหน่วยงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ดำเนินงาน ควรทำเป็นกิจกรรมหนึ่งในขั้นตอนและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการผล การดำเนินงานทุกขั้นตอนของหน่วยงานโดยบุคลากรในหน่วยงานนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสรุปว่า งานที่ทำสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อให้ การดำเนินงานสำเร็จตามความคาดหวังไว้ได้อย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้ควบคุม ตรวจสอบคุณภาพในโรงเรียน โดยมุ่งให้ทุกคน ได้ประเมินการทำงานของตนเองในลักษณะของการตรวจสอบที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินตาม ภารกิจของตนเอง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนการปฏิบัติงานของโรงเรียนนำไปสู่ การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่ใช้สำหรับทบทวนประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กร โดยเป็นการทบทวน สิ่งที่องค์กรดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน หรือผลของการดำเนินการเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

Hopkins (1983) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง การประเมินโดยบุคคล หรือ คณะบุคคลที่ประเมิน หรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของตน โดยการแสวงหาข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อการปรับปรุง และพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

Nuland *et al.* (2000) ได้ให้คำนิยามการประเมินตนเองว่าเป็นการสืบสวนภายในองค์การ ของตัวเองในทางโครงสร้าง และระบบการหลังจากที่การตัดสินใจจะดำเนินการในกลุ่ม และ ในความเห็นเป็นเอกฉันท์ การดำเนินการที่ถูกจัดลำดับความสำคัญ และมีความสำคัญทาง ยุทธศาสตร์ ก่อให้เกิดการกระทำเหล่านี้ ช่วยให้คุณสามารถบรรลุความก้าวหน้าในผลการปฏิบัติงาน

EFQM (1999) อาจให้ความหมายมากที่สุด และกว้างว่าการประเมินตนเอง เป็นการครอบคลุมการทบทวนและปกติของกิจกรรมขององค์กร และผลอ้างอิงกับรูปแบบ ความเป็นเลิศ EFQM กระบวนการประเมินตนเองจะช่วยให้องค์กรที่จะมองเห็นได้อย่างชัดเจน จุดแข็ง และพื้นที่ในการปรับปรุงซึ่งสามารถทำได้ และ culminates ในการกระทำปรับปรุงวางแผน ที่มีการตรวจสอบแล้วสำหรับความคืบหน้า

การประเมินตนเองนั้น เป็นหนึ่งในการประเมินผลแนวใหม่ที่เกิดขึ้นในประเทศ สหรัฐอเมริกา โดย Jean Piaget เป็นผู้นำแนวคิดของการประเมินตนเองมาใช้เป็นคนแรก ในช่วงต้น ค.ศ. 1900 ในทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (constructivist theory) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเรียนรู้ เป็นกระบวนการทำกิจกรรม และสร้างแนวคิดใหม่ ๆ บนพื้นฐานความรู้เดิมของแต่ละบุคคล Piaget พัฒนาแนวคิดนี้จากการศึกษาพฤติกรรมการปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว จนสร้าง เป็นทฤษฎีของตนเอง ซึ่งภายหลัง ทฤษฎีของ Piaget ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม และได้รับการสนับสนุน จากนักจิตวิทยาหลายท่านในระยะต่อมา

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ในปัจจุบัน มีการนำมโนทัศน์ของการประเมิน ตนเองไปใช้อย่างแพร่หลาย หลากสาขาวิชาชีพ และนำไปใช้ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร ระดับปฏิบัติ ไปจนถึงองค์กรระดับนโยบาย แสดงให้เห็นถึงบทบาท ความสำคัญ และการเป็น ที่ยอมรับอย่างแพร่หลายของการประเมินตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นความเคลื่อนไหวมิติใหม่ใน การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) หลายแขนง เช่น การบริหารธุรกิจ การพยาบาล การศึกษา การประเมินตนเองที่ใช้กันอยู่มีทอมที่เรียกอยู่หลายรูปแบบ เช่น self-evaluation self-assessment self-assessing หรือ self-report แต่โดยหลักการแล้ว การประเมินตนเอง

เป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลเกิดการทบทวน ไตร่ตรองการปฏิบัติงาน (revise) สะท้อนความคิด (reflection) และนำไปสู่การพัฒนา (improvement) ในภาระหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร (cycle)

การประเมินตนเองเป็นการประเมินแนวใหม่ที่เกิดขึ้นแยกจากการประเมินแนวเก่าที่ยึดการทดสอบเป็นหลัก การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของการนำการประเมินผลแนวใหม่มาใช้เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาในบริบทของการศึกษา ที่มีการนำแบบสอบถามมาตรฐานมาใช้อย่างแพร่หลายในช่วง 100 กว่าปีที่ผ่านมา จากการสำรวจของ The National Center for Fair and Open Testing พบว่า ในช่วงปี ค.ศ. 1986-1987 สหรัฐอเมริกามีการใช้แบบทดสอบมาตรฐานในโรงเรียนของรัฐมากกว่า 105 ล้านฉบับ กับนักเรียน 40 ล้านคน โดยแบบทดสอบจำนวน 50 ล้านฉบับถูกนำไปใช้กับนักเรียนเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ ความสามารถและทักษะพื้นฐาน อีก 55 ล้านฉบับ ทำไปใช้กับโครงการทางการศึกษาพิเศษ สำหรับวัดความรู้ของนักเรียนระดับอนุบาลหรือก่อนอนุบาล นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษหรือนักเรียนที่เป็นเลิศทางปัญญา ข้อสอบถามมาตรฐานส่วนใหญ่เป็นข้อสอบชนิดเลือกตอบทั้งสิ้น (Hart, 1994) คุณสมบัติที่ดีของแบบสอบถามมาตรฐาน คือ สามารถวัดความรู้ด้านพุทธิพิสัยของผู้เรียน ได้อย่างชัดเจน ง่ายต่อการบริหารการสอบ และค่อนข้างแม่นยำ แต่มีข้อจำกัดในการวัดด้านทักษะพิสัย และจิตพิสัย ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองส่วนไม่สามารถวัดด้วยการใช้แบบทดสอบเพียงอย่างเดียว การใช้ผลจากการสอบด้วยแบบสอบถามมาตรฐานยังมีขีดจำกัด และไม่สามารถใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาที่มีความเฉพาะเจาะจง ด้วยเหตุนี้การประเมินแนวใหม่จึงเกิดขึ้น และเป็นทางเลือกให้กับครูผู้สอนเพื่อทำการประเมินนักเรียนหลายวิธี เช่น การใช้แฟ้มผลงาน (portfolios) แบบตรวจสอบรายการ (checklist) อนุทินแสดงความรู้สึก (reflective journals) rubrics) การประเมินตนเองและให้เพื่อนประเมิน (self and peer assessment) และการสังเกต (observation)

สรุปได้ว่า การประเมินตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองของอาจารย์พยาบาลทำให้รับทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเอง นำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการลดความผิดพลาดของการดำเนินงานของตนเองให้น้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเอง

1. ทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง
2. ช่วยให้ได้อ้อมุมมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง
3. ช่วยให้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานและโครงการ การตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนความเป็นไปได้ในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ
4. เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมายจากชุมชน
5. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ที่นำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ
6. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของการดำเนินงานของสถานศึกษา
7. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพราะการประเมินตนเองจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อยและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
8. รายงานผลการประเมินให้สาธารณชนทราบ และได้ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาหน่วยงานต่อไป

ลักษณะของการประเมินตนเอง

ลักษณะที่น่าสนใจของการประเมินตนเอง 3 ประการ คือ

1. การประเมินตนเองเป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับคุณค่า สมรรถนะ และความสามารถของบุคคล จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินตนเองประการหนึ่งคือ การเปิดโอกาสให้บุคคลได้กลับไปทบทวน สำรวจ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองเรื่องภาระหน้าที่ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ความสำเร็จหรือปราชัยความสำเร็จ หรือล้มเหลวของการทำกิจกรรมที่ผ่านมา ประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน สะท้อนความคิดเห็นต่อการทำงาน เสาะหาวิธีการและวางแผนพัฒนางาน ซึ่งกระบวนการทั้งหมดจะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงสรุปได้ว่า การประเมินตนเองเป็นวิธีการของการพัฒนาโดยตรง ทำให้เป็นที่ยอมรับ และนำไปใช้อย่างแพร่หลายในหน่วยงานหรือองค์กรที่มุ่งเป้าหมายเรื่องคุณภาพ และต้องการลดความผิดพลาดของการดำเนินงานของพนักงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. การประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ในปัจจุบันแนวโน้มของการยอมรับหลักการ และสำคัญของการประเมินตนเองเริ่มแพร่หลายกลุ่ม องค์กรหลากหลายสาขาวิชาชีพ ในระยะแรกนั้น การประเมินตนเองมีจุดเน้นที่การพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคคลรับรู้ เรียนรู้ วางแผนการทำงานที่มีคุณภาพด้วยตนเอง แต่ในปัจจุบันนี้ขอบเขตของการประเมินตนเองกว้างขวางไปสู่ระดับองค์กรขนาดใหญ่ การประเมินตนเองเริ่มปรากฏเป็นแบบแผนของการพิจารณาความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งในภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะภาคเอกชนที่ต้องให้พนักงานจัดทำรายงานการประเมินตนเองเป็นประจำทุก 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี ทั้งนี้รายงานการประเมินตนเองที่ระบุภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน ข้อความที่ได้รับการทำงาน ปัญหาหรืออุปสรรค จุดเด่นของตนเอง แผนการพัฒนาตนเอง หรือแผนพัฒนางานในระยะต่อไป จะเป็นส่วนสำคัญต่อการพิจารณาการจ้างงาน หรือเลื่อนระดับการทำงาน ดังนั้น การประเมินตนเองจึงเป็นกลไกที่สำคัญต่อบุคคล ทุกระดับตั้งแต่พนักงานไปจนถึงผู้บริหารที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน รวมถึงอนาคต

3. การประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มเพื่อน (Peer) กลุ่มผู้บังคับบัญชา (superior) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) หรือจากผู้ปกครอง/ครูผู้สอน ในกรณีที่ผู้ประเมินตนเองเป็นนักเรียน เป็นต้น การประเมินตนเองที่ดี และเกิดประสิทธิภาพจะต้อง

ได้รับข้อคิดเห็น (comment) หรือข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบข้อมูลผลกระทบจากการทำงานของตนอย่างครอบคลุมรอบด้าน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความใกล้ชิด ร่วมแรงร่วมใจภายในกลุ่มหรือภายในองค์กร เสริมสร้างความเข้มแข็งของการทำงานในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับปฏิบัติ ไปจนถึงระดับนโยบาย

ประโยชน์ของการประเมินตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเอง สามารถสรุปประโยชน์ของการประเมินตนเองได้ 7 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้ประเมินตนเองเกิดความพยายามในการทำงาน เกิดการสะท้อนความคิดของตนเองสู่ตนเอง เกิดการยกย่องนับถือตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ทำให้ผู้ประเมินตนเองทราบข้อเด่น ข้อบกพร่อง ความชอบ และขอบเขตการพัฒนาตนเองในแต่ละบุคคล การประเมินตนเองเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการให้ผู้ประเมินตนเองรับทราบถึงความก้าวหน้าของตน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้ว่าจะสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนางานอย่างไรในอนาคต
3. ทำให้ผู้ประเมินตนเองเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มขีดความสามารถการพัฒนาของบุคคล เนื่องจาก ข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเองเป็นข้อมูลที่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น เมื่อบุคคลรับทราบถึงข้อเด่น ข้อบกพร่องในการทำงาน และได้หาวิธีการพัฒนางานตนเอง ทำให้เกิดการพัฒนางานที่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และเกิดการขยายขอบเขตความสามารถของผู้ประเมินตามไปด้วย
4. การประเมินตนเองทำให้นักคิดเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ ผลจากการวิจัยหลายเรื่อง พบว่า การประเมินตนเองช่วยให้ผู้ประเมินเกิดความเคารพนับถือตนเอง รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ปฏิบัติงานมุ่งสู่ความสำเร็จ และลดภาวะความเครียดในการทำงาน ซึ่งช่วยให้เกิดผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการใช้ชีวิตในที่สุด

5. การประเมินตนเองช่วยให้ผู้ประเมินเกิดการพัฒนาค้นหาตนเองอยู่ตลอดเวลา เกิดทักษะ และนิสัยในการค้นหาข้อบกพร่องของการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ พยายามหาวิธีการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning)

6. การประเมินตนเองช่วยพัฒนามาตรฐานวิชาชีพที่มีคุณภาพ นักวิชาการจำนวนมาก มีความเห็นสอดคล้องกัน สรุปได้ว่า การประเมินตนเองมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการทํากิจกรรมของ บุคคล ลดความผิดพลาด และปัญหาในการทำงาน ช่วยให้งานมีคุณภาพ จึงเป็นกลไกสำคัญที่หลาย องค์การนำไปใช้ประกันคุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งองค์การผลิตบุคลากร วิชาชีพต่าง ๆ พยายามปลูกฝังการประเมินตนเองให้เป็นคุณลักษณะสำคัญเบื้องต้น นอกจากนี้ยังถือเป็นความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (accountability) ในการพิจารณาผลการดำเนินงานที่มีความเป็น ุรูปธรรมสูงและตรงไปตรงมาอีกด้วย

7. การประเมินตนเองช่วยสร้างความใกล้ชิด ร่วมแรงร่วมใจภายในกลุ่ม หรือภายใน องค์การ นักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า การประเมินตนเองช่วยให้ปัญหาด้านการปฏิสัมพันธ์ และปัญหาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นคลี่คลาย เช่น การประเมินตนเองในบริบททางการศึกษา ระหว่างครูและนักเรียน กระบวนการนี้จะช่วยให้ครูและนักเรียนเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ร่วมมือกัน (partner) ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และต่างฝ่ายต่างให้โอกาสในการพัฒนางานตาม เป้าหมายของครูและนักเรียนอย่างราบรื่น

วิธีการประเมินตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอขั้นตอนการประเมินตนเองไว้หลายขั้นตอนแตกต่างกัน สิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมินตนเองนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับวงจรเดมมิ่ง (PDCA) หรือ ที่เข้าใจในชื่อ “วงจรคุณภาพ” นั่นเอง การประเมินตนเองนั้นมักเข้าไปเป็นกลไกหนึ่งของการ ทำงานในวงจรคุณภาพ ตั้งแต่ขั้นการวางแผนการดำเนินงานไปจนถึงขั้นตอนการนำผล การประเมินไปใช้ประโยชน์ ซึ่งผู้เขียนได้สรุปกระบวนการประเมินตนเองเป็น 8 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน (plan) เป็นขั้นตอนในการวางแผนงานจาก วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน

ขั้นที่ 2 การดำเนินงานตามแผน (do) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้เขียนไว้

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงาน (check) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนงานในขั้นตอนใด ซึ่งในขั้นนี้การประเมินตนเองจะเป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญต่อการตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมของแผนงาน ดังนี้

3.1 การระบุกิจกรรมในแผนงานและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินตนเอง เป็นขั้นที่ผู้ประเมินตนเองต้องระบุกิจกรรมในแผนงาน ลักษณะกิจกรรม หรือพฤติกรรมที่ต้องการประเมินในแผนงาน โดยพิจารณาจากสภาพปัญหาที่เผชิญ หรือความต้องการพัฒนาเร่งด่วน อาจมาจากการสังเกตจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง หรือการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมจากตาราง จากนั้นจึงทำการกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินกิจกรรม หรือพฤติกรรมในแผนการดำเนินงานนั้นๆ อย่างครอบคลุม

3.2 การทบทวนและใช้เกณฑ์ในการประเมิน และรวบรวมข้อมูลจากสภาพในปัจจุบันของตนเอง หัวใจของเกณฑ์ที่ใช้ต้องเป็นเกณฑ์ที่มีความหมายต่อผู้ประเมินตนเอง เหมาะสมกับบุคคล เนื่องจากการประเมินตนเอง เป็นการเน้นการพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งอาจแตกต่างกันไป ดังนั้นเกณฑ์ของแต่ละบุคคลจึงอาจแตกต่างกันได้

3.3 การประเมินตนเอง ในขั้นนี้ผู้ประเมินตนเองต้องอาศัยการสะท้อนความคิด (reflection) และตีความ (interpreting) ของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสู่การตัดสินใจดี ข้อบกพร่องในการทำงานของตน ผู้ประเมินตนเองต้องทำการพิจารณาตัวบ่งชี้ของกิจกรรมด้วยความซื่อตรง ปราศจากอคติ จึงจะช่วยให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองสูงสุด

3.4 การปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามแผนงาน โดยใช้ผลจากการประเมินตนเอง ในกิจกรรม หรือพฤติกรรมตามแผนงานที่กำหนดไว้แต่แรกประมวลและประเมิน สรุปข้อดี ข้อบกพร่องวางแผนการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างถูกต้องสมบูรณ์

ขั้นที่ 4 การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (act) การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา หรือถ้าไม่มีปัญหาใด ๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

เกณฑ์การประเมินประกอบด้วย ข้อความที่เป็นสาระ/ตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมิน และ รายละเอียดคะแนน ที่เป็นจุดตัดของการตัดสินใจในการประเมิน เกณฑ์การประเมินมีหลายแบบ รูปแบบที่สำคัญที่จะเสนอในที่นี้คือ การประเมินแบบรูบริกส์ (rubrics assessment criteria)

รูบริกส์ คือ กลุ่มของเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติ (performance standard) ซึ่งโดยปกติมักเป็นตัวบ่งชี้ (indicator) ที่บอกลักษณะของการปฏิบัติ ที่ต้องการให้บรรลุ เป้าหมาย และมีระดับลดหลั่นกันตามระดับคุณภาพของการปฏิบัติได้ รูบริกส์ ถือเป็นหัวใจของการประเมินตนเอง เนื่องจากการประเมินแบบรูบริกส์มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และ บอกความแตกต่างของคุณภาพสิ่งที่ต้องการประเมิน เกณฑ์การประเมินที่ดีควรจะบอกรายละเอียดของคุณภาพที่แตกต่างในลักษณะ หรือผลงาน ได้อย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง อย่างไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น จากการศึกษาวิธีการการประเมินแบบรูบริกส์พบว่า มีแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์และใช้เกณฑ์การประเมินใน 2 แบบ คือ แบบการให้คะแนนเป็นองค์รวม (holistic score) และแบบการให้คะแนนแบบแยกองค์ประกอบ (analytic score) ซึ่งรายละเอียดของแต่ละแบบ ดังนี้

1. การให้คะแนนเป็นองค์รวม (holistic score) คือ การให้คะแนนชิ้นงาน หรือสิ่งที่ต้องการประเมินโดยพิจารณาจากภาพรวมของสิ่งนั้นว่ามีความเข้าใจในความคิดรวบยอด การสื่อความหมาย กระบวนการ หรือผลลัพธ์ที่ได้เป็นอย่างไร แล้วนำความแตกต่างของสิ่งที่มีคุณภาพต่างกันมาเขียนอธิบายลักษณะที่แตกต่างกัน โดยระดับคุณภาพอาจมีได้หลายระดับแล้วแต่ความเหมาะสม เช่น 0 ถึง 4 หรือ 0 ถึง 6 เป็นต้น วิธีการพัฒนาการให้คะแนนเป็นองค์รวม มีวิธีการพัฒนา 2 รูปแบบ คือ

1) การแบ่งระดับตามคุณภาพ การพัฒนาเกณฑ์ด้วยการจัดลักษณะของผลงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีระดับคุณภาพดีถึงดีมาก กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีระดับคุณภาพที่ยอมรับได้ และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีระดับคุณภาพยอมรับได้น้อยหรือยอมรับไม่ได้ และเขียนบรรยายลักษณะระดับคุณภาพในแต่ละกลุ่มอย่างครอบคลุม ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ

2) การแบ่งระดับตามความผิดพลาด การพัฒนาเกณฑ์ด้วยการพิจารณาความบกพร่องของสิ่งนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด คุณภาพของผลงานที่มีความสมบูรณ์จะได้รับคะแนนเต็ม จากนั้น จะทำการหักคะแนนมากขึ้นตามข้อผิดพลาดที่มากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินตนเอง

บุษบา พัวพานิช (2553) ได้ศึกษา การประยุกต์ใช้การบริหารจัดการเรือบรรทุกน้ำมันและการประเมินตนเอง (TMSA) สำหรับกองเรือบรรทุกน้ำมันในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า บริษัทได้ทำการประเมินตนเองโดยการจัดทำการตรวจสอบภายในเพื่อหาข้อบกพร่อง และนำผลมาปรับปรุงทบทวนการดำเนินงาน ผลการศึกษาของบริษัทที่ 3 ที่มีจำนวนครั้งของการตรวจสอบภายในองค์กรมากที่สุด ส่งผลให้บริษัทที่ 3 มีผลรวมสะสมชั่วโมงการทำงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุจนต้องมีการหยุดงานมากที่สุด และจากจำนวนครั้งที่มีการตรวจสอบจากภายนอกน้อยที่สุด ซึ่งแสดงถึงบริษัทได้รับความเชื่อถือในระบบการบริหารจัดการจากภายนอก

Morgan (2000) ได้ศึกษานำของโปรแกรมการประเมินตนเองของครู: ศึกษากรณีครูผู้ใช้เกณฑ์ความเป็นวิชาชีพในการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การประเมินตนเองเป็นบวก กระบวนการนี้พิสูจน์แล้วว่าเป็นประสบการณ์ที่เป็นการสอน การเฝ้าระวังแนวปฏิบัติการสอนของพวกเขา แต่มีความกังวลบางอย่างเกี่ยวกับเวลา และการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง ที่ทำให้รู้สึกว่าการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ การประเมินตนเองเป็นประโยชน์ในกระบวนการประเมินตนเอง และข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน

Judge and Kammeyer-Mueller (2010) ได้ศึกษา ผลกระทบของการประเมินตนเองสำหรับบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเองและทัศนคติแรงจูงใจในการทำงานและอาชีพของแกนการประเมินตนเองเป็นความท้าทายในองค์กร โดยเฉพาะความสำคัญของการประเมินตนเองทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การประเมินตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองให้อาจารย์พยาบาลรับทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาล

บรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการลดความผิดพลาดของการดำเนินงานของตนเองให้น้อยที่สุด

การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งทางการบริหารซึ่งกำลังได้รับความสนใจ ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายระดับทั้งต่อบุคคล องค์กร และสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจมีแนวความคิดพื้นฐานมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลไกของการจูงใจ (Lashley, 1997) กล่าวคือ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลรวมกันเป็นหมู่คณะ เป็นองค์กรเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ การกระทำในสิ่งที่เกินกว่ากำลังบุคคลคนเดียวจะกระทำได้ จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านกลไกของการจูงใจ กล่าวคือ บุคคลมีพลังอำนาจเป็นพลังอำนาจด้านความสามารถ ซึ่งต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่ง ความต้องการจะแสดงออกซึ่งความสามารถนี้เป็นแรงจูงใจจากภายใน ที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล (McShane and Glinow, 2000) นอกจากนี้บุคคลยังต้องการพัฒนาศักยภาพ ปัญญา ทักษะความสามารถในการทำงานทุกๆ ด้าน ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และต้องการตอบสนองในทางสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ (Sergiovanni and Starratt, 1998) ซึ่งเท่ากับว่าบุคคลต่างต้องการเป็นผู้มีพลังอำนาจในการทำงาน

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) จะแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์กร เช่น ธนาคารโลก ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า คือ การเพิ่มทรัพยากร และศักยภาพให้กับคนยากจน เพื่อให้มีโอกาสร่วมเจรจา แสดงอิทธิพล ควบคุม และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกิจกรรมของสถาบันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของคนจน ซึ่งต่างจากองค์กรเอกชนทั่ว ๆ ไป ที่ให้ความหมายของการเพิ่มอำนาจว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรและกระบวนการในการตัดสินใจ โดยให้อำนาจไปยังบุคคลที่อยู่ในระดับต่ำสุดขององค์กรให้มากที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อสร้างทางเลือกที่มีประสิทธิภาพและนำผลของการเลือกสู่การปฏิบัติ นำมาซึ่งผลลัพธ์ตามต้องการ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นคำนาม มีความหมายตามพจนานุกรมของ Webster (Webster 's New Word Dictionary of the American Language) ว่าเป็นกระบวนการ เกี่ยวข้องกับการให้อำนาจ (process of empowering) และอีกความหมายหนึ่งมองในแง่ของผลลัพธ์ ของการให้อำนาจ (result of empowering) หมายถึง สภาพของการมีพลังอำนาจ โดยแสดงออกถึง คุณสมบัติของการมีอำนาจในการควบคุม จัดการ การเข้าไปมีอิทธิพล และการใช้ทรัพยากร หรือ ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่พบได้ทั่วไปมักใช้กันในความหมายของการกระทำในรูปแบบ ต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาให้เกิดศักยภาพหรือความสามารถ ความมีประสิทธิภาพแก่บุคคล จึงเกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพ ความสามารถ ความแกร่งในการทำกิจกรรม หรือในการดำรงชีวิต เป็นการใช้ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ (interactional process) ที่ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาขีดความสามารถใน การควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อชีวิต การงาน ความสำเร็จและความเป็นอยู่ของตนเอง เป็นกระบวนการส่งเสริมอำนาจที่จะเกิดความร่วมมือกัน ความเท่าเทียมกัน ความมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ เป็นการถ่ายเทอำนาจให้เกิดความเท่าเทียมกัน หรือให้มีพลังอำนาจเพิ่มมาก

อวยพร ตันมุกขกุล (2540 อ้างใน อริสา สารอง, 2553) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง อำนาจ หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างให้บุคคล องค์กรมีพลังอำนาจในการควบคุมชีวิตของตน เป็นกระบวนการทางสังคม ที่แสดงถึงการยอมรับการส่งเสริม การช่วยเหลือ ชี้นำให้บุคคลเกิด ความสามารถที่จะดำเนินการสนองความต้องการของตนเอง เป็นการใช้ศักยภาพของตนเอง และรู้จัก ใช้ทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าหมายของตน

นอกจากนี้ความหมายที่ใช้ในเชิงกระบวนการ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยเหลือบุคคลได้พัฒนาขีดความสามารถ การควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อชีวิตและ ความเป็นอยู่ของตนเอง หรือเป็นกระบวนการส่งเสริมอำนาจ และความสามารถของบุคคลใน การเป็นเจ้าของชีวิตของตนเอง เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งความเชื่อใน ความสามารถของบุคคลที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์และการคิดเชิงวิเคราะห์ ส่วนในทาง การปฏิบัติการพยาบาล การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการในการช่วยเหลือบุคคลให้ สามารถควบคุมปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพของตนเอง ซึ่ง Gibson (1991) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการ เสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งความสามารถในการควบคุม กำกับ การดำรงชีวิตของตนเอง
2. เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และมีลักษณะที่ทั้งสองฝ่ายต้องใช้ความพยายามร่วมมือกัน
3. การเพิ่มพูนความรู้สึกลำบากในคุณค่าของตน และการสร้างประสิทธิภาพของตน ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือการเสริมสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล ตลอดจน การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมด้วย
4. การที่บุคคลเรียนรู้การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยง ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในบุคคล ภายนอกบุคคลและที่มีอยู่ในชุมชน
5. กระบวนการที่มีลักษณะสำคัญที่มีการปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างประโยชน์ร่วมกัน ที่มุ่งเพิ่มความแข็งแกร่งให้เกิดขึ้น
6. กระบวนการที่เป็นการหาทางออก ทางแก้ปัญหามากกว่าที่ตัวปัญหา เน้นความแข็งแกร่ง สติปัญญาความสามารถของบุคคลมากกว่าข้อจำกัด หรือจุดด้อยของบุคคล
7. กระบวนการที่มีกลไกที่เกี่ยวข้องกับอำนาจของบุคคล มีทั้งการให้และการรับอำนาจ หรือการใช้อำนาจร่วมกัน มิใช่เพียงแค่ผู้ใช้อำนาจพยายามสร้างอำนาจ แต่รวมถึงผู้มีอำนาจถ่ายโอน อำนาจ
8. กระบวนการที่มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก หรือกระทำการกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้มีความเจริญเติบโต และการพัฒนาของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะที่ตั้งใจ
9. กระบวนการของความช่วยเหลือบุคคลให้ประสบความสำเร็จ ในการควบคุม สิ่งแวดล้อมและ/หรือกำหนดทิศทางชีวิตของตนเองได้

10. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคมของการแสดง การยอมรับชื่นชม (recognizing) การส่งเสริม (promoting) การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถ ของบุคคล (enhancing people's abilities) ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหา ด้วยตนเอง และความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็น (mobilize the necessary resources) ในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนมีอำนาจสามารถควบคุม ความเป็นอยู่ หรือชีวิตของตนเองได้

Gibson (1993) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริม ให้บุคคล ให้มีส่วนร่วมในการควบคุมองค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพ ในการตอบสนองความรู้สึก เชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจความสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือชีวิตของตนได้

Sahay and Ashbury (2000 อ้างใน เพียงพร กันหาří, 2551) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง อำนาจเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกิดขึ้นจากการกระทำของบุคคล เพื่อให้มีความเข้าใจ และ มีความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ได้มากขึ้น และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบรรลุ เป้าหมายที่พึงประสงค์

Scott and Jaffe (1991) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบ ในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยง คุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับ สภาพที่แวดล้อมองค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคล ได้แสดงศักยภาพที่ให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการ

Havens and Milks (1992) ได้วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลในแง่การบริหาร และจิตวิทยา โดยมองในแง่การบริหาร หมายถึง การแบ่งปันหรือการให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการใช้อำนาจที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในส่วนใดส่วนหนึ่งของการปฏิบัติ ในแง่จิตวิทยา การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพ และการตัดสินใจส่วนบุคคลของบุคลากร

Hotter (1992) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นปรัชญาพื้นฐานของความเชื่อในคุณค่า และสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลโดยผู้บริหารเสริมสร้างให้เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และโอกาสก้าวหน้า ซึ่งได้รับอิทธิพลจากการตัดสินใจ แรงสนับสนุน การสื่อสาร โครงสร้างบทบาทในงาน

Kanter (1977) ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมขององค์กรหลายๆ องค์กรพบว่า ปัญหาในองค์กรส่วนใหญ่ คือ การกีดกันการเปลี่ยนแปลง กีดกันการเลี้ยงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ ผลสัมฤทธิ์ในงานต่ำ และขาดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Kanter พยายามที่จะอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งแนวคิดที่ Kanter ได้นำเสนอให้นำมาใช้ในองค์กรได้แก่ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยนำแนวคิดนี้มาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในองค์กร

Kanter (1977) ให้ความหมายของ Power ไว้ว่าเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้าง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร และทัศนคติของบุคคล อำนาจเกิดขึ้นจากความสามารถที่จะทำให้ได้มาซึ่งแหล่งสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร แหล่งประโยชน์ และโอกาสจากตำแหน่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร การได้มาซึ่งปัจจัยของระบบอำนาจ (systemic power factors) มีแหล่งที่มาจากอำนาจอย่างเป็นทางการ (formal power) และอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ (informal power) อำนาจอย่างเป็นทางการเกิดจากอำนาจที่แต่ละบุคคลมีอยู่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรอย่างเป็นทางการ เกิดจากการรับรู้ความหมายของงาน การทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีความชัดเจน และมีความคล่องกัน ส่วนอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ เกิดจากการติดต่อประสานงานภายในและภายนอกองค์กร การที่บุคคลได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานสูง จะทำให้บุคคลมีความสนใจในงาน มีศักยภาพในการเรียนรู้ รู้สึกมีคุณค่าแห่งตน และมีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นพฤติกรรมในการทำงาน และทัศนคติของบุคคลที่ตอบสนองต่อตัวกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก ในปัจจุบันทฤษฎีของ Kanter ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทุกองค์กร ได้รับความนิยม และมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผลลัพธ์ขององค์กร เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันมากขึ้น มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งแนวคิดนี้มี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การได้รับอำนาจ (power) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้อำนาจที่ได้รับจากองค์การ ทั้งอำนาจอย่างเป็นทางการและอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งอำนาจทั้ง 2 ลักษณะนี้ ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร (information) การได้รับการส่งเสริมการสนับสนุน (support) และ การได้รับทรัพยากร (resource)

2. การได้รับโอกาส (opportunity) หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงาน และการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (competent and skill) และการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (reward and recognition)

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การจัดการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิกะทรวงศาธรรมิกราช เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์พยาบาล เป็นการที่ผู้บริหารให้อำนาจแก่อาจารย์พยาบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ให้อาจารย์พยาบาลได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ กระบวนการตัดสินใจ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงาน ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ และยึดมั่นผูกพันในงาน พร้อมทั้งสร้างสรรค์งานใหม่ๆ

ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดอำนาจในองค์การควรมีการยึดกฎระเบียบในการทำงานน้อย มีการยึดระบบอาวุโสน้อย มีลักษณะงานที่เป็นงานประจำน้อย การให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ บุคลากรมีความยืดหยุ่นสูง มีการประเมินความจำเป็นสำหรับการตัดสินใจในงานที่ไม่ใช่งานประจำน้อย มีสถานที่ทำงานอยู่ศูนย์กลาง มีการเผยแพร่การทำงานสูง พื้นที่ที่มีปัญหาจะเน้นที่งานเป็นสำคัญ มุ่งเน้นที่งานภายนอกหน่วยงาน มากกว่างานภายในหน่วยงาน มีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับงานสูง มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่อาวุโสสูง บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมสูง ปรึกษาโครงการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานสูง และ ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานสูงด้วย

ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ พิจารณาได้ 3 ระดับรวมกัน คือ

1. ความสำคัญต่อระดับองค์การ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการพัฒนาบุคลากร และทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่คุณปฏิบัติคิดว่าตนเองสามารถทำได้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ การให้ข้อมูลข่าวสารและการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน การส่งเสริมให้มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

2. ความสำคัญต่อบุคคล

ในระยะแรกองค์การต้องการเพียงกำลังแรงกายของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่เพียงทำงานตามคำสั่งให้เสร็จสมบูรณ์ และไม่ต้องมีคำถามทำไมต้องทำ แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้น องค์การไม่ได้ต้องการเพียงผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานให้เสร็จตามคำสั่ง แต่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรับผิดชอบงาน ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคลจึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนรู้สึกต้องการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อองค์การไม่ใช่ทำงานเพราะหน้าที่หรือคำสั่ง

3. ความสำคัญต่อทีมงาน

ทีมในการทำงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในการร่วมกัน ทำงานเป็นกลุ่ม ทีมที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น ทุกคนในทีมงานต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ในงานหรือผลิตภาพจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังมีการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มอีกด้วย

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรเป็นกุญแจสำคัญ ที่จะปลดปล่อยให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพออกมา การเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การสร้างความสามารถ มีสมรรถนะเป็นการช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความมั่นใจตนเอง และจัดความรู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์ออกไป เพราะความรู้สึกเช่นนี้ของบุคลากรทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้คนเกิดพลังที่จะปฏิบัติงาน เนื่องจากคนที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีสำนึกของการกำหนดตนเอง ในปัจจุบันองค์กรไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ได้ หากไม่สามารถให้อำนาจแก่บุคคลได้

ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

องค์ประกอบความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 3 องค์ประกอบที่กล่าวมาแล้ว นั่นคือ ระดับองค์การ บุคคล และทีมงาน เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปก็อาจกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การขาดความสมบูรณ์ ในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างสมบูรณ์จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับองค์การ ทีมงาน และตัวบุคคล กล่าวคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การจะช่วยยกระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในงานเกิดการเรียนรู้ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน การเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานเน้นเนื้อหาและการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารและรับฟังข้อมูลย้อนกลับ ในระดับองค์การมีนโยบายการฝึกอบรม และการกระตุ้นปรับค่านิยมขององค์การ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ยุวธิดา ขาปัญญา และคณะ (2554) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์

ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์ ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายของ

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูใน 3 ลักษณะ คือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครู พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจ

Hons (2005) ได้ศึกษา ความไม่มั่นคงในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความยึดมั่นผูกพันในงานขององค์การรัฐบาล

ผลการศึกษาพบว่า ความไม่มั่นคงในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กัน การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นปัจจัยทำนายความไม่มั่นคงในงานและความยึดมั่นผูกพันในงานขององค์การรัฐบาล

Bagheri *et al.* (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของลูกจ้างที่มีหน้าที่การสอน

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของลูกจ้างที่มีหน้าที่การสอนมีความสัมพันธ์ทางบวก

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การจัดการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิกะทรวงสาธารณสุข เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์พยาบาล เป็นการทำผู้บริหารให้อำนาจแก่อาจารย์พยาบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ให้อาจารย์พยาบาลได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร กระบวนการตัดสินใจ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงาน ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ และยึดมั่นผูกพันในงาน พร้อมทั้งสร้างสรรค์งานใหม่ๆ โดยได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน 2 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับอำนาจ (power) และ 2) การได้รับโอกาส (opportunity)

ผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่ต้องการคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงานทุกคน คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตในระดับที่สูง โดยอาจจะเท่ากับหรือสูงกว่าเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ทวิศักดิ์ สุททกวาทิน (2551) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์จากการทำงานและวิธีการที่พนักงานใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง

ยุทธการ ก้านจักร (2554) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการทำงานของพนักงาน ในส่วนของการที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำ สามารถวัดได้โดยมีการตกลงรายละเอียดกันไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร และภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

Beach (1970) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการทำงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถของเขาจากการทำงาน

Murphy (1991) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การงานตามบทบาทที่เขาได้รับ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ

Schemerhorn *et al.* (1991) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพของการทำงานให้สำเร็จของบุคคล

White (1991) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของผลผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

Bovee (1993) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพยายามของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

Casio (1995) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำ

Bemadin (2007) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบันทึกเกี่ยวกับผลเฉพาะของหน้าที่การทำงาน หรือผลของการทำงานในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการทำงานของบุคคล และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่สามารถวัดได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) จะให้รายละเอียดมากพอสมควร หากองค์กรได้มีการสร้างแบบประเมินที่ดีเพียงพอ และมีการประเมินในหลายด้าน ผลการปฏิบัติงานนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (task performance) และผลการปฏิบัติงานในเชิงบริบท (contextual performance) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ การมีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น การทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตน เป็นต้น ผลการปฏิบัติงานในเนื้องานจะเกี่ยวข้องกับทักษะความรู้และความสามารถ ในขณะที่ผลการปฏิบัติงานในเชิงบริบทจะสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่า แต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากผลการปฏิบัติงานจะเกิดจากฟังก์ชันของความรู้ ความสามารถคูณกันกับแรงจูงใจ หรือการทำงานไม่ได้ผลคืออาจไม่ได้หมายความว่ามีความรู้ความสามารถ อาจเกิดจากไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน คือ การบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคล และภาพรวมขององค์กรที่เป็นรูปธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานนี้ เป็นระบบที่คำนึงถึงการปฏิบัติงานของคนในองค์กรในทุก ๆ ด้าน โดยตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่องตั้งแต่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น 3) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดูแลให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กระทรวงสาธารณสุข มีดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามภารกิจ 4 ด้าน

1.1 งานวิชาการ

1.2 งานวิจัยและผลงานวิชาการ

1.3 งานบริการวิชาการ

1.4 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. การปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่กำหนด

2.1 สมรรถนะหลัก

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การสร้างความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

2.2 สมรรถนะประจำตำแหน่ง

- 1) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- 2) ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
- 3) การคิดวิเคราะห์
- 4) ความมั่นใจในตนเอง
- 5) การตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน
- 6) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 7) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 8) ความเข้าใจผู้อื่น
- 9) การดำเนินการเชิงรุก

วิธีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำหรับวิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น สามารถทำได้หลายวิธีแต่ที่องค์การส่วนใหญ่นิยมใช้จะมีอยู่ประมาณ 4 วิธี คือ

1. historical standard เป็นวิธีการที่อาศัยข้อมูลสถิติการปฏิบัติงานย้อนหลังในช่วงระยะเวลาหนึ่ง นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยแล้วกำหนดเป็นมาตรฐาน โดยอาจเพิ่มหรือลดให้ต่ำลงให้เหมาะสมกับสภาพ หรือสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น
2. market standard เป็นวิธีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น ๆ
3. engineering standard เป็นวิธีการที่อาศัยหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ หรือการคำนวณมาช่วย เช่น การศึกษาการเคลื่อนไหว และเวลาในการปฏิบัติงาน (time and motion study) ทั้งนี้ เพื่อหาเวลามาตรฐาน (standard time)
4. subjective standard เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเฝ้าสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรฐาน

ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. เลือกรายงานหลักของแต่ละตำแหน่งมาทำการวิเคราะห์ โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยายลักษณะงาน (job description) ประกอบ
2. พิจารณาวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าต้องการผลงานลักษณะใดจากตำแหน่งนั้น ไม่ว่าจะเป็นปริมาณงาน คุณภาพงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้ ต้องไม่ขัดกับนโยบายหลักเกณฑ์ หรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์กร
3. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อปรึกษาและหาข้อตกลงร่วมกัน

4. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
5. ติดตามผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
6. พิจารณาปรับปรุง หรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

เกณฑ์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ที่องค์การมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานได้แก่ เกณฑ์ด้านปริมาณงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติคุณภาพของงานและลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้โดยละเอียดดังนี้

1. ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไร และควรใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จ เช่น กำหนดว่าบรรณารักษ์งานจัดหมวดหมู่และลงรายการจะต้องทำการจัดหมวดหมู่และลงรายการหนังสือให้ได้อย่างน้อยวันละ 10 เล่ม หากบรรณารักษ์จัดหมวดหมู่และลงรายการได้น้อยกว่าที่กำหนด แสดงว่าปริมาณของผลการปฏิบัติงานยังไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ สำหรับงานที่ไม่สามารถกำหนดเป็นปริมาณได้อย่างชัดเจนตัวอย่าง เช่น งานบริการตอบคำถาม และช่วยการค้นคว้าเป็นงานที่มีลักษณะการให้บริการแตกต่างกันไปแต่ละวัน เนื่องจากต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ การใช้เวลาในการค้นหาคำตอบสำหรับแต่ละคำถามก็จะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความยากง่ายของคำถาม ดังนั้นงานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยปริมาณ หรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

2. คุณภาพของงานเป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพของงาน จะต้องมีความครบถ้วนประณีตถูกต้องเชื่อถือได้ประหยัดทั้งเวลา และทรัพยากร เช่น มีการกำหนดข้อผิดพลาดที่สามารถยอมรับได้ว่าผิดได้ไม่เกินกี่เปอร์เซ็นต์สูญหายได้ไม่เกินกี่เปอร์เซ็นต์ หรือเป็นการกำหนดให้ผลการปฏิบัติงานมีความผิดพลาด หรือบกพร่องเป็นศูนย์เท่านั้น ตัวอย่างที่พบ เช่น การกำหนดให้การจัดหมวดหมู่และลงรายการหนังสือแต่ละรายการ มีความผิดพลาดได้ไม่เกินร้อยละ 10.00

3. ลักษณะการแสดงผลการปฏิบัติงานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพ หรือปริมาณ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้บุคลิก หรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบเช่น การใช้สีหน้าและน้ำเสียงของบรรณารักษ์บริการตอบคำถาม และช่วยการค้นคว้า ในระหว่างการติดต่อสื่อสารกับผู้ใช้ห้องสมุดพฤติกรรม และบุคลิกลักษณะที่แสดงออก ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับตำแหน่งงานบริการที่ต้องติดต่อกับสาธารณชน เพราะถือได้ว่าเป็นตัวแทนขององค์กร ดังนั้นการกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า ต้องปฏิบัติตนอย่างไร เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามเพื่อให้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญบางประการ นั่นก็คือ ต้องเป็นมาตรฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้โดยทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันว่ามาตรฐานมีความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคน สามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนดไว้ลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานต้องสามารถวัดได้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ หรือหน่วยอื่น ๆ ที่สามารถวัดได้มีการบันทึกไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษร และเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจตรงกัน สุดท้ายมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติตามได้ตามมาตรฐาน การเปลี่ยนแปลงควรมีสาเหตุเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีวิธีปฏิบัติงานใหม่ หรือนำอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน

การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (key performance indicators – KPIs)

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) แสดงถึง ค่าที่วัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อแสดงความคืบหน้าของการบรรลุผลตามปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และถือเป็นเครื่องวัดผลงานที่ต้องสัมพันธ์กับการบรรลุผลตามปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ จะต้องวัดได้ในเชิงตัวเลข วัดอุปสงค์ของตัวชี้วัด

ผลการดำเนินงานหลัก (KPI) คือ

1. สามารถวัดผลการปฏิบัติงานหลักตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. สามารถแสดงแนวโน้มของข้อมูลสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงงาน

เกณฑ์การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ต้อง SMART คือ

Specific	มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ชัดเจน
Measurable	สามารถวัดได้
Achievable	สามารถบรรลุ หรือ สำเร็จได้
Realistic	สอดคล้องกับความเป็นจริง
Timely	วัดได้ตามช่วงเวลาที่กำหนด

เกณฑ์มาตรฐานของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) คือ

1. ประสิทธิภาพ (effectiveness) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด แบ่งเป็น

1.1 ประสิทธิภาพเชิงต้นทุน เป็นการวัดความคุ้มค่าจากการลงทุน โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์กับจำนวนต้นทุน คิดเป็นค่าร้อยละ สูตรการคำนวณ คือ $\text{ผลลัพธ์} \div \text{จำนวนต้นทุน} \times 100$

1.2 ประสิทธิภาพ การวัดไม่คำนึงถึงต้นทุน เช่น ร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหาร ร้อยละของการเรียกร้องของผู้รับบริการ

2. ประสิทธิภาพ (efficiency) แสดงถึงความสามารถในการผลิตและความคุ้มค่าของการลงทุนมีวิธีวัด 2 วิธี คือ

2.1 วัดจากต้นทุน แสดงความคุ้มค่าของการลงทุน เช่น วัดผลผลิต ต่อจำนวนต้นทุน หรือวัดต้นทุนต่อหน่วย อาทิ อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนในการผลิตบัณฑิตแพทย์

2.2 วัดจากแรงงาน เช่น วัดจากจำนวนเจ้าหน้าที่ หรือเวลาที่ใช้ผลิต

3. ความประหยัด (economy) เช่น ร้อยละของต้นทุนที่ลดลง

4. คุณภาพ (quality) วัดความถูกต้อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

5. ความสามารถในการให้บริการได้ตามเวลาที่กำหนด (timeliness) เช่น ร้อยละของผู้ประกอบการที่ได้รับเอกสารการจดทะเบียนภายในเวลามาตรฐาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) PA

ในกระบวนการการบริหารจะต้องมีการประเมินผลหลังจากการปฏิบัติงานเสร็จ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ “กิจกรรมของการบริหารบุคคลที่วัดผลของการปฏิบัติงาน ว่าแต่ละคนสามารถปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดย Ivancevich (1998)

“Performance appraisal is the HRM activity that is used to determine the extent to which and employee is performing the job effectively”

- ประเมิน = เปรียบเทียบ : ผลการปฏิบัติงาน และมาตรฐานของงาน
- มาตรฐานของงานได้มาจากการวิเคราะห์งาน (job analysis) คือว่าแต่ละงานมีขอบเขตและกระบวนการในการทำงานอย่างไร

PA กระบวนการที่ต้องทำตลอดเวลา (ongoing process) ไม่ใช่รอให้งานเสร็จแล้วจึงจะประเมินผลต้องประเมินทั้งพฤติกรรม และผลลัพธ์ของงาน

“PA is the ongoing process of evaluation and managing both the behavior and outcomes in the workplace (Carrell, Elbert, and Hartfield, 1995)” Performance

1. task performance จะเกิด output
2. contextual performance เป็นการทำเนื้องาน เกินความคาดหวัง คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิด value-added (outcomes)

2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ recruitment/ selection/training and development/compensation management/labors relations ซึ่งผลงานจะส่งผลถึงกระบวนการเหล่านี้

2.2 training needs เกิดจาก gap ในการทำงานบางอย่าง เช่น มี sign บอกว่างานนี้ฝืดบอย ผลออกมาไม่ดี ซึ่งสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการอบรมเพื่อการพัฒนา

การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

เมื่อได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามวัตถุประสงค์หลัก และวิธีการที่ถูกต้องแล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ผลด้วย เพื่อให้ทราบแน่ชัดถึงเหตุผล ตลอดจนมูลเหตุต่าง ๆ ที่เป็นผลให้การปฏิบัติงานปรากฏออกมา ดังที่ประเมินออกมาได้ เมื่อได้ทราบสาเหตุที่แท้จริงจะสามารถดำเนินการที่จำเป็นได้ตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานนั้นแยกออกได้ 3 แนวทาง คือ

1. ผลการปฏิบัติงานดีเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ในกรณีมักไม่ค่อยพบปัญหา เพราะผู้บังคับบัญชามีความพอใจ และมีความต้องการที่จะให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติงานให้ได้ผลเกินกว่ามาตรฐานเล็กน้อย และเกินกว่ามาตรฐานมาก เรียกว่า ดีมาก หรือดีเลิศแล้วแต่จะแบ่งระดับออกไป สิ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาต้องกระทำในกรณีนี้ คือ ต้องพยายามให้พนักงานรักษาระดับผลการปฏิบัติงานนี้เอาไว้ให้ได้ และส่งเสริมให้เขาปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปอีก ทั้งนี้อาจพิจารณายกระดับมาตรฐานให้มีความท้าทายมากขึ้นหรือส่งเสริมอย่างอื่น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ ไปใช้ตอบแทนคุณงามความดีของพนักงานตามความเหมาะสมต่อไป

2. ผลการปฏิบัติงานมีค่าพอดีกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ พนักงาน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนได้พอดีกับมาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ คือ ไม่สูงหรือไม่ต่ำกว่ามาตรฐานนั่นเอง ตามปกติองค์กรทุกแห่ง หรือผู้บังคับบัญชาทุกคนย่อมต้องคาดหวังว่าพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนทุกคน ต้องปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดเอาไว้อยู่แล้ว จึงจะสามารถให้ปฏิบัติงานต่อไปได้ มิเช่นนั้นต้องหามาตรการแก้ไขต่าง ๆ เพื่อแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้น ในกรณีที่พนักงานปฏิบัติงานมีค่าพอดีกับมาตรฐานที่กำหนดไว้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องหาทางช่วยเหลือให้พนักงานได้ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนให้มีค่าสูงขึ้น

ไปอีก โดยวิเคราะห์หาสาเหตุหรือช่องทางที่จะช่วยให้เขาปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นแล้ว
ดำเนินการต่อไปให้เป็นไปตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานในระดับนี้ถือว่าเป็น
ที่น่าพอใจหรือเรียกได้ว่ามีค่า “ปานกลาง” หรือ “ดี” แล้วแต่จะแบ่งระดับหรือเรียกชื่อของค่านี้
นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังต้องนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ไปใช้ดำเนินการต่าง ๆ
ตามความเหมาะสมอีกด้วย

3. ผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ พนักงานไม่สามารถ
ปฏิบัติงานของตนตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ได้มาตรฐาน หรือเกณฑ์
ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งผลงานระดับนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ต่ำกว่ามาตรฐานเพียงเล็กน้อย
ซึ่งอาจเรียกว่า “เกือบพอใจ” หรือ “เกือบดี” หรือ “เกือบพอใจ” และต่ำกว่ามาตรฐานมาก ซึ่งอาจ
เรียกว่า “ใช้ไม่ได้” หรือ “ไม่พอใจ” ก็ได้ขึ้นอยู่กับ การแบ่ง และเรียกชื่อ ในบางกรณีการแบ่ง
ระดับของผลการปฏิบัติงานอาจทำเป็น 3 ระดับเท่านั้น คือ ดีมาก ดี และไม่ดี เป็นต้น ในกรณีที่
พนักงานปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเร่งดำเนินการอย่าง
รีบด่วนเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นจนได้มาตรฐาน ซึ่งก่อนที่จะหา
วิธีดำเนินการแก้ไขปรับปรุงนั้น จำเป็นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเสียก่อน ว่าเพราะเหตุใด
พนักงานจึงปฏิบัติงานไม่ได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

งานวิจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

อายุวัฒน์ ชวศิริกุล (2550) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวชี้วัดหลักผลการปฏิบัติงานของวิศวกร
ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดความคิดเชิงวิเคราะห์วัดที่จำเป็นสำหรับการประเมินความสามารถ
วิศวกรทั่วไปที่มีอายุงาน 0-3 ปี ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน การมุ่งเน้นที่คุณภาพ
การแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การคิดเชิงวิเคราะห์ และการมุ่งเน้นความสำเร็จ ซึ่งตัวชี้วัด
สามารถนำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการทำงาน ทำให้ง่ายต่อผู้บริหารในการประเมินความสามารถ
ของวิศวกรได้อย่างถูกต้อง

Jankingthong and Rurkkhum (2012) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน: ทบทวน
วรรณกรรม

ผลของการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน และแรงจูงใจให้บริการประชาชน (PSM) มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์การทำงานของอาจารย์พยาบาล และศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่สามารถวัดได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามภารกิจ 4 ด้าน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) งานบริการวิชาการ 4) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) เป็นไปตามทฤษฎีของ Dennis W. Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ผู้เป็นต้นกำเนิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) หรือที่เรียกกันในวงวิชาการว่า OCB

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของพนักงานภายในองค์กร หรือการกระทำที่แสดงถึงค่านิยมขององค์กรอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นการแสดงออกด้วยความสมัครใจของพนักงานโดยที่ไม่มีเรื่องรางวัลหรือแรงจูงใจจากองค์กรมาเกี่ยวข้อง และยังไม่ได้เป็นบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้อีกด้วย ทั้งนี้หากองค์กรได้ให้พนักงานพึงพอใจ มีการทำนุบำรุงพนักงานที่เป็นธรรม ได้รับแรงบันดาลใจจากผู้นำ และพนักงานเห็นว่าการที่ตนทำนั้นน่าสนใจก็จะทำให้เกิดพฤติกรรม OCB เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมดังกล่าวก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และแข่งขันได้ดีกว่าเดิม

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปฏิวัฒน์ อัครไสว (2550) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากตัวของบุคคลเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร จำแนกออกเป็น 5 พฤติกรรมได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ชุดิมา ชุดิชีวานันท์ (2554) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มิได้ถูกกำหนดไว้ในงาน หรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เป็นค่านิยมที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม

ทิพย์วรรณ มงคลดิกุล (2554) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงาน และพนักงานเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และก่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ รวมถึงประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร

วรารณา แก้วมณี (2554) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยไม่มีผลต่อการได้รับผลตอบแทนตามระบบการประเมินที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการเข้ามาเกี่ยวข้อง

สุกมา พูลสวัสดิ์ (2554) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุน และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ ให้เป็นหน้าที่ที่พนักงานต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และยังเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อความดีความชอบของพนักงานอย่างเป็นทางการ

อติกร แก้วมา (2550) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ และไม่ได้มีผลโดยตรงกับระบบการให้ผลตอบแทนขององค์กรอย่างเป็นทางการ แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร โดยที่พฤติกรรมนั้นอาจเกิดจากความเต็มใจที่จะปฏิบัติหรือไม่ก็ได้

Katz and Kahn (1978) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการแสดงความร่วมมือ หรือให้ความช่วยเหลือ รวมถึงแสดงความเป็นมิตร ซึ่งอาจปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ แต่อาจไม่เป็นที่สังเกตหรือถูกระบุไว้ในหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องปฏิบัติ เพียงแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงานภายในองค์กร หากขาดซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ ระบบการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

Organ (1987) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน หรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Organ and Konovsky (1989) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ และไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

Baron and Greenberg (1993) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน

Schnake and Dumler (1997) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Van (1994) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ/หรือมีจุดมุ่งหมายว่ามีประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ตัดสินใจด้วยตนเอง

แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มีการแบ่งแนวคิดในเรื่องนี้ไว้ 5 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่หนึ่ง Organ (1988) ได้ทำการศึกษา และแบ่ง OCB ตามแนวคิดของ Organ ที่ได้ถูกพัฒนามาจากแนวคิดของ Bernard (1938) และ Katz (1964) ว่าเป็นความปรารถนาของปัจเจกชนที่พยายามสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์การ อันเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายของตน เป็นความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งเป็นความพยายามในการทำนุบำรุงองค์การ ในขณะที่ Katz (1964) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปองค์การจะประเมินผลในการปฏิบัติงานจากผลการทำงานที่วัดตามพฤติกรรมในการทำงานตามความรับผิดชอบและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ แต่บทบาทการทำงานยังครอบคลุมพฤติกรรมที่มีความหลากหลาย เขาจึงแบ่งพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์การเป็นลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (in-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์การได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการให้รางวัล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์การใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้เป็นทางการ แต่สังคมในองค์การให้การยอมรับและให้คุณค่า

Organ (1988) ได้แบ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงานทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่าง ๆ
2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (courtesy) หมายถึง ทำทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่น เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการทำงานในองค์การนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ดังนั้นการสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความขัดข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม ในบางครั้งเรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่าย

จัดการต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้นพนักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอกอยอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กร เป็นผู้ที่มีความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสม และในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน พนักงานทุกคนถือเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งองค์กรก็เปรียบเสมือนทีมขนาดใหญ่ที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกทีมหรือสมาชิกขององค์กรก็ควรปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกทีมที่ดี และเป็นสมาชิกองค์กรที่ดีด้วย

แนวคิดที่สอง Organ and Konovsky (1989) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (compliance) เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่กินเวลาทำงาน

แนวคิดที่สาม Williams (1988) Williams and Anderson (1991) ได้จำแนกพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (organizational citizenship behavior directed toward individuals-OCB-I) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (organizational citizenship behavior directed toward organization-OCB-O) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

แนวคิดที่สี่ Graham (1989) และ Moorman (1995) ที่แบ่ง OCB ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (interpersonal helping) เป็นพฤติกรรมที่เน้นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ
2. พฤติกรรมความภักดี (loyalty boosterish) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์กรโดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก
3. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (personal industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่
4. พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (individual initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล

แนวคิดที่ห้า Tumipressd (1996) จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือร่วมมือ (altruistic compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบังคับ พฤติกรรมส่วนใหญ่ที่แสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรม ซึ่งลักษณะนอกเหนือจากงานที่ทำ พฤติกรรมนี้จะมีการให้คำแนะนำใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงาน การจัดการงาน ฝึกอบรม และความสนใจส่วนบุคคลในคนอื่น ๆ การตรงต่อเวลา ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ
2. พฤติกรรมความเมตตากรุณา (benevolence) เป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลลัพธ์องค์กร การทำงานอย่างประณีต การช่วยองค์กรในลักษณะที่ช่วยเหลือปกป้ององค์กร

เช่น การลดข้อโต้แย้งต่างๆ อันจะเกิดในที่ทำงาน การช่วยปกป้องทรัพย์สินขององค์กร พฤติกรรมนี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3. พฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะส่วนบุคคล (personal) เป็นส่วนของการแสดงถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งอาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทางอ้อม รวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางท่าทางต่าง ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบำรุงรักษา และเพิ่มระดับแรงจูงใจของพนักงาน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจาก

1. เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท

2. ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

3. มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

3.1 มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

3.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

3.3 สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กร สนับสนุนความคงที่เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนมากกว่าผลงานเฉพาะบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Smith *et al.* (1983) ได้เสนอรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยความพึงพอใจในงาน และบุคลิกภาพ ในเวลาต่อมา Podsakoff *et al.* (2000) ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามี 4 ประการ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และพฤติกรรมผู้นำ

กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) Baron (1993) พบว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงด้วย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้จากการศึกษาของ Davis (1982) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. บุคลิกภาพ/คุณลักษณะส่วนบุคคล (personality/personal characteristics) ซึ่งประกอบด้วย ทักษคติในเชิงบวกและทัศนคติในเชิงลบ Podsakoff *et al.* (2000) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพพบว่า บุคคลที่มีทัศนคติในงานเชิงบวก ส่งผลทำให้เต็มใจที่จะร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือในระบบขององค์การ ซึ่งเป็นการนำไปสู่การแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนบุคคลที่มีทัศนคติในเชิงลบ คือ การที่บุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดแรงจูงใจ จะทำให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดน้อยลง
3. ลักษณะงาน (task characteristics) การศึกษาของ Lawrence and Benter (2004) พบว่า งานที่มีอิสระในการทำงาน และงานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนงานวิจัยของ Podsakoff *et al.* (2000) พบว่า ลักษณะงานที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานเป็นกิจวัตร ทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง

4. ลักษณะองค์การ (organizational characteristics) จากการศึกษาของ DeGroot and Brownless (2006) พบว่า โครงสร้างของแผนกแบบเน้นความเป็นหนึ่งเดียวกันทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง ส่วนโครงสร้างแบบเน้นการทำงานตามกลไก พนักงานจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำ

5. พฤติกรรมของผู้นำ (leadership behavior) จากการศึกษาของ Pillai *et al.* (1999) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้ ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ความอดทนอดกลั้นและ พฤติกรรมมีส่วนร่วมสูงขึ้น ในส่วนของพฤติกรรมการให้รางวัลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ความอดทนอดกลั้นและการมีส่วนร่วมสูงขึ้น ส่วนพฤติกรรม การลงโทษของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดต่ำลง

ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อบุคคล พบว่า พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิด ความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่าพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง มีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ซึ่งตัวบุคคลเองได้รับ การยอมรับอย่างเป็นทางการ เป็นที่ชอบพอของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการประเมิน ผลงานสูงกว่าผู้อื่น

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิผลขององค์การ Possakoff and Mackenzie (1997) สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงใน การส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจาก

2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้หลายบทบาท

2.2 ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพในด้านการจัดการ

2.3 มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

2.4 มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

2.5 ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจาก มีการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร ทำให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

2.6 สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดี ให้คงอยู่ในองค์กร สนับสนุนความคงที่ เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

นอกจากนี้นักวิชาการอื่น ๆ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ดีของพนักงานที่มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้หลายประเด็น ดังนี้

Organ (2006) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดพฤติกรรมเหล่านี้ จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

Organ and Konovsky (1989) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ และให้ความร่วมมือ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์กรได้เป็นอย่างดี

Katz and Kahn (1978) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรม ที่มีได้กำหนดเป็นทางการของสมาชิก แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานของ องค์กร

Moorman (1991) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นเครื่องมือ สำคัญสำหรับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ อย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมา เห็นได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาทั้งบุคคลในฐานะทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาองค์กรได้ควบคู่ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์กรมีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์กรมีการปรับตัว พึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

อริสา สารอง (2553) ได้ศึกษา แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกเท่ากับ .88, .41 และ .29 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความพึงพอใจในงาน และอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rurkkhum (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในองค์กรในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันของพนักงานและส่วนประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Saradha (2010) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขององค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการศึกษาพบว่า ผลงานของพนักงานในความพยายามที่จะผลิตผลลัพธ์ที่มากกว่า การมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่ร่างกาย แต่จิตใจและจิตวิญญาณของพนักงานทุกคน องค์กรส่วนใหญ่ในวันนี้ตระหนักถึงความพึงพอใจของพนักงานและผูกพันกับองค์กร เป้าหมายของตนและมุ่งมั่นต่อค่านิยมที่ ปัจจุบันองค์กรคาดว่าพนักงานของพวกเขาจะทำงานเชิงรุก และมีความคิดริเริ่ม

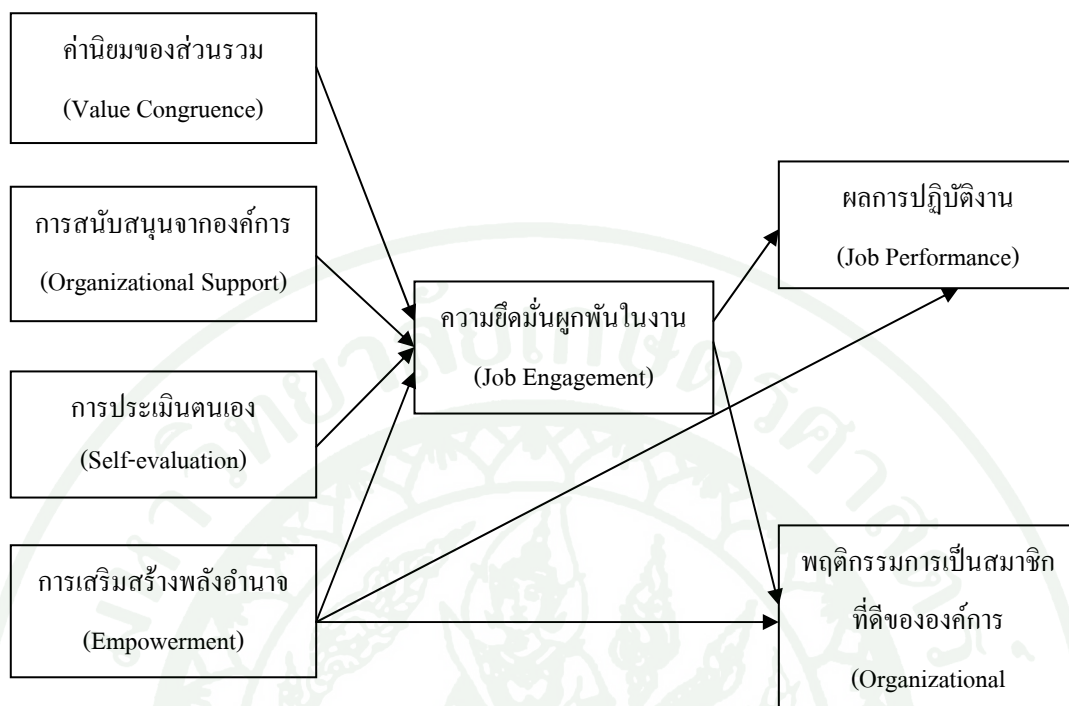
มีการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อตัวเอง เป็นมืออาชีพ มีการพัฒนา และมุ่งมั่นที่จะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง ดังนั้นพนักงานจึงรู้สึกมีพลังและ มีความทุ่มเท

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ พยาบาลที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็น การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของอาจารย์พยาบาลภายในองค์กร หรือการกระทำที่แสดงถึงค่านิยมของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว เป็นการแสดงออกด้วยความสมัครใจของอาจารย์พยาบาล โดยที่ไม่มีเรื่องรางวัล หรือแรงจูงใจจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มาเกี่ยวข้องและยังไม่ได้เป็นบทบาทที่วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรม ความสุภาพอ่อนน้อม 3) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปร ประกอบไปด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร คือ ค่านิยมของส่วนรวม (Value Congruence) ศึกษาตามแนวคิดของ Kahn (1990) การสนับสนุนจาก องค์กร (Organizational Support) ศึกษาตามแนวคิดของ Eisenberger (1990) การประเมินตนเอง (Self-evaluation) ศึกษาตามแนวคิดของ Piaget (1900) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ศึกษาตามแนวคิดของ Kanter (1977) ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job Engagement) ศึกษาตาม แนวคิดของ Kahn (1990) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) Organ (1988) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ในกรอบการวิจัยนี้แสดงความสัมพันธ์โดยมีค่านิยมของส่วนรวม (Value Congruence) การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง (Self-evaluation) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นตัวแปรที่มาก่อน (antecedent variables) ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job Engagement) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediating variable) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นตัวแปรตาม (dependent variable) แสดงดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้สามารถ แล้วเสร็จตามกำหนดและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียด และขั้นตอนการดำเนินการ วิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์การ การประเมินตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลที่ได้ จากการศึกษาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และ การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนและผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพัน ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่มีการศึกษากลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสถานการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non experimental case study)

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกะทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่ง จำนวน 1,667 คน (สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2556)

การเลือกตัวอย่าง

1. ตัวอย่างในการวิจัยได้โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร 1,667 คน คำนวณได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 323 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยสูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
 n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม 0.05

$$n = \frac{1,667}{1 + 1,667 (0.0025)}$$

$$= 322.59$$

$$= 323 \text{ คน}$$

2. สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย คำนวณแบบสัดส่วน

กำหนดให้ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์พยาบาลที่มีหน้าที่ด้านการสอน
 ที่มีประสบการณ์เป็นอาจารย์พยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยในสังกัด	ประชากร	ตัวอย่าง
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม	67	13
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง	77	15
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	68	13
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา	83	16
วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	68	13
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา	65	12
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์	82	16
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์	77	15
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี	55	10
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจังหวัดชลบุรี	62	12
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา	65	13
วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม	63	12

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วิทยาลัยในสังกัด	ประชากร	ตัวอย่าง
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์	48	9
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	64	12
วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี	57	11
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	43	8
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี	63	12
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท	48	10
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	52	11
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	48	9
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	52	10
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี	76	16
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี	49	9
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่	66	13
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีราช	32	6
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา	35	7
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น	32	6
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วัชร	29	6
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	41	8
รวม	1,667	323

ที่มา: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (2556)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม ดังรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่มาก่อนได้แก่

1.1 ค่านิยมของส่วนรวม

1.2 การสนับสนุนจากองค์กร

1.3 การประเมินตนเอง

1.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

2. ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน

3. ตัวแปรตาม ได้แก่

3.1 ผลการปฏิบัติงาน

3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อนได้แก่

2.1 ค่านิยมของส่วนรวม

2.2 การสนับสนุนจากองค์กร

2.3 การประเมินตนเอง

2.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

5. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบประกอบด้วย
ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ด้านการสอน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์การ การประเมิน
ตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความยึดมั่นผูกพันในงานผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก
การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวัดแบบ Likert-Type ตามระดับ
ความคิดเห็นหรือการปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร
ที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กระทรวงสาธารณสุข

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่น
ผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

1.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อน
ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวง
สาธารณสุข

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา
และค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน คือ กลุ่มที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความเข้าใจและมีประสบการณ์
ในการบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และกลุ่มที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษา
ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษาที่ใช้ พิจารณาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถาม โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรด้วย
การคำนวณค่า IOC (index of item objective congruence) ค่า IOC เท่ากับ 0.6-1 แล้วนำข้อคำถาม
มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้

2.2 การหาค่าความเที่ยง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือ แล้วหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
(Cronbach's alpha coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) (Cronbach, 1990)

$$\text{สูตร Cronbach's alpha} = K/(K-1) \left[1 - \frac{\sum S^2_t}{S^2} \right]$$

$\sum S^2_t$ = ผลรวมค่าความแปรปรวน

S^2_t = ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K = จำนวนข้อในแบบสอบถาม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งได้ผลการคำนวณแบบสอบถาม ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นผูกพันในงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.918
2. ค่านิยมของส่วนรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.915
3. การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.962
4. การประเมินตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.872
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.932
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.950
7. ผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.955

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทดลองแบบสอบถาม (try out) และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์
2. เสนอโครงการวิจัยพร้อมแบบสอบถามขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครวัดพระศรี
3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกะทรวงสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 323 ชุด จากนั้นติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนเมษายน ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 323 ชุด
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.07 สำหรับนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการจัดทำข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกะทรวงสาธารณสุข ด้วยการคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง

3. วิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลปฏิบัติงาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

6. วิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ของตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามภาวะสันนิษฐานที่กำหนด และมีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

6.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ โมเดลตามภาวะสันนิษฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดลต่อไป จนเมื่อค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่าดัชนี GFI และ AGFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90

6.3 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05

6.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลลิสเรลตามภาวะสันนิษฐานมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 หรือ ไม่เกิน 0.08 (Joreskog and Sorborn, 1993) ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวจะได้ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	มากกว่า 0.90
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	มากกว่า 0.90
ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMA)	น้อยกว่า 0.05
ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางนั้น ใช้พิจารณารูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็จะต้องทำการปรับ

รูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะทางของพารามิเตอร์แต่ละตัว และทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ จนได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด



บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนของความยึดมั่นผูกพันในงานกับความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข 2) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข และ 3) เสนอตัวแบบตัวแปรที่มาก่อน และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข จากกรอบแนวคิดการวิจัย นำมาพัฒนาเป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (casual relationship) และตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนาย

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง

เพื่อการนำเสนองานวิจัยสะดวกขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อของตัวแปรในการวิจัย เพื่อการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

JE	หมายถึง	ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
VG	หมายถึง	ค่านิยมของส่วนรวม
OS	หมายถึง	การสนับสนุนจากองค์กร
SE	หมายถึง	การประเมินตนเอง
EMP	หมายถึง	การเสริมสร้างพลังอำนาจ
JP	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงาน
OCB	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
PU	หมายถึง	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน
ENG	หมายถึง	ความทุ่มเทในงาน
HE	หมายถึง	ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ
PV	หมายถึง	ค่านิยมองค์กร
FA	หมายถึง	ความยุติธรรม
RJ	หมายถึง	การให้รางวัล
SS	หมายถึง	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
SEE	หมายถึง	การประเมินตนเอง
JEE	หมายถึง	การประเมินการทำงาน
SEA	หมายถึง	การนำผลการประเมินไปใช้
POW	หมายถึง	การได้รับอำนาจ
OPP	หมายถึง	การได้รับโอกาส
ALT	หมายถึง	พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ
COU	หมายถึง	พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม
SPO	หมายถึง	พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา
CIV	หมายถึง	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
CON	หมายถึง	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
ACA	หมายถึง	งานวิชาการ
RES	หมายถึง	การวิจัย
SAC	หมายถึง	การบริการวิชาการ
ARC	หมายถึง	การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน โดยวิเคราะห์เป็นค่าความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กระทรวงสาธารณสุข

(n=320)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		17	5.30
หญิง		303	94.70
สถานะ			
โสด		162	50.60
สมรส		151	47.20
อื่น ๆ		7	2.20
รายได้			
10,000-20,000 บาท		64	20.00
20,001-30,000 บาท		83	25.90
30,001-40,000 บาท		94	29.40
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป		79	24.70
วุฒิทางการศึกษา			
ปริญญาตรี		42	13.10
ปริญญาโท		229	71.60
ปริญญาเอก		49	15.30
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน			
5-10 ปี		95	29.70
มากกว่า 10 -15 ปี		66	20.60
มากกว่า 15 ปี		159	49.70

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=320)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหาร/รองผู้อำนวยการ	43	13.40
หัวหน้าภาควิชา	48	15.00
อาจารย์ประจำ	229	71.60

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงถึงร้อยละ 94.70 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 50.60 รองลงมาคือ สมรสร้อยละ 47.20 มีรายได้อยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 29.40 รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 25.90 มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 71.60 และในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 15.30 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 49.70 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมา 5-10 ปี ร้อยละ 29.70 และมีตำแหน่งปัจจุบัน คือ อาจารย์ประจำ ร้อยละ 71.60 รองลงมาคือ หัวหน้าภาควิชา ร้อยละ 15.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาตอนนี้เป็นารอธิบายลักษณะของข้อมูล การแจกแจงข้อมูล หรือระยะของข้อมูล หรือค่าเบี่ยงเบนของข้อมูล เพื่อการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน

(n=320)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
1. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ	4.59	0.52	-0.63	-1.00
2. ท่านคิดเสมอว่างานที่ท่านทำนั้นมี				
ความสำคัญ	4.63	0.48	-0.56	-1.70
3. งานที่ท่านทำมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.52	0.52	-0.32	-1.31
4. งานของท่านทำให้ท่านมีแรงบันดาลใจ	4.38	0.57	-0.23	-0.77
5. ท่านเห็นว่าการงานของท่านมีความท้าทาย	4.44	0.57	-0.37	-0.81
6. เมื่อท่านลงมือทำงาน ท่านรู้สึกว่าการ				
ผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.53	0.54	-0.55	-0.87
7. ท่านมีความสุขทุกครั้งเมื่อท่านทำงาน	4.17	0.61	-0.10	-0.42
8. ท่านรู้สึกอบอุ่นเมื่อทำงานท่ามกลาง				
ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	4.05	0.62	-0.03	-0.36
9. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงาน				
ให้แล้วเสร็จทันเวลา	4.47	0.52	-0.12	-1.39
10. ท่านมีพลังเต็มเปี่ยมในการปฏิบัติงาน	4.31	0.57	-0.12	-0.60
11. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงาน				
ให้สำเร็จ	4.52	0.50	-0.10	-2.00
12. ท่านมีความพร้อม กระตือรือร้นและขยัน				
ในการปฏิบัติงาน	4.43	0.53	-0.03	-1.29
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องได้เป็น				
เวลานาน	4.33	0.58	-0.22	-0.65
14. ท่านมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนา				
ตนเองจากการทำงาน	4.50	0.52	-0.21	-1.48

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์พยาบาลคิดเสมอว่างานที่ท่านั้นมีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D.= 0.48) รองลงมาคือ มีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.= 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อาจารย์พยาบาลรู้สึกอบอุ่นเมื่อทำงานท่ามกลางผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.62)

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และมีความโค้งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 3)

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรค่านิยมของส่วนรวม

(n=320)

ค่านิยมของส่วนรวม	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
1. ท่านให้ความสำคัญต่อนโยบายของ หน่วยงานและปฏิบัติตามนโยบายเสมอ	4.26	0.53	0.17	-0.37
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยมีค่านิยมขององค์กร เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	4.28	0.50	0.38	-0.56
3. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพ	4.29	0.58	-0.15	-0.57
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นหลัก	4.56	0.52	-0.43	-1.33
5. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักจรรยาบรรณ วิชาชีพควบคู่กับหลักวิชาการ	4.64	0.49	-0.66	-1.36
6. ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.49	0.51	-0.11	-1.65
7. ท่านพร้อมที่จะเสียสละผลประโยชน์ ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม	4.37	0.56	-0.15	-0.82
8. ท่านสามารถนำความรู้และวิทยาการ สมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน	4.34	0.55	-0.02	-0.75
9. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ	4.44	0.52	-0.01	-1.40
10. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการเปิดเผย โปร่งใส	4.59	0.49	-0.37	-1.87
11. ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะมี ความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านก็ตาม	4.50	0.51	-0.07	-1.82
12. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร	4.46	0.51	0.03	-1.66

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีค่านิยมของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์พยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่กับหลักวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการเปิดเผยโปร่งใส ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความสำคัญต่อนโยบายของหน่วยงาน และปฏิบัติตามนโยบายเสมอ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และมีความโค้งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 3)

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร

(n=320)

การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
ด้านความยุติธรรม				
1. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.60	-0.06	-0.32
2. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.94	0.63	0.05	-0.48
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนและนำไปพิจารณา	4.01	0.55	0.004	0.36
4. การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม	3.94	0.52	-0.07	0.65
5. หน่วยงานพร้อมช่วยเหลือบุคลากรเมื่อประสบปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงาน	4.03	0.54	0.03	0.46
ด้านสนับสนุนจากหัวหน้างาน				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน	4.08	0.52	0.11	0.63
2. ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานให้ท่านทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.03	0.54	0.03	0.50
3. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการจัดอบรมสำหรับบุคลากรทุกปี	4.16	0.56	0.03	-0.05

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=320)				
การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการไป พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ	4.20	0.59	-0.07	-0.36
5. ผู้บริหารมีการจัดองค์กร โครงสร้างและ ระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวสูง	3.97	0.55	-0.02	0.32
ด้านการให้รางวัล				
1. นอกจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว หน่วยงาน มีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอกับความต้องการ ของท่าน	3.88	0.63	0.09	-0.49
2. หน่วยงานมีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่ประสบ ความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	3.96	0.61	0.02	-0.32
3. ท่านพอใจในโอกาสก้าวหน้าที่ได้รับจาก ที่หน่วยงานจัดให้	4.03	0.60	-0.01	-0.18
4. นับตั้งแต่ทำงานมา ท่านพึงพอใจในสวัสดิการ หน่วยงานจัดให้	3.98	0.57	-0.003	0.13
5. หน่วยงานมีนโยบายดูแลให้ท่านมีสุขภาพที่ดี	4.02	0.59	-0.004	-0.13
6. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงานของบุคลากร	4.03	0.55	0.02	0.32

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า อาจารย์พยาบาลได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์พยาบาลได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการไปพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการจัดอบรมสำหรับบุคลากรทุกปี ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการให้รางวัล คือ นอกจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอความต้องการของอาจารย์พยาบาล ($\bar{X}=3.88$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และมีความโค้งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 3)

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการประเมินตนเอง

(n=320)

การประเมินตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
การประเมินตนเอง				
1. ท่านสอนตรงตามวิชาที่เรียนมา หรือ ตรงความถนัด	4.34	0.56	-0.12	-0.69
2. จำนวนชั่วโมงที่ท่านสอนมีจำนวนพอเพียง ตามเกณฑ์	4.33	0.58	-0.21	-0.64
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมาย การจัดการศึกษาและหลักสูตร	4.30	0.57	-0.02	-0.57
4. ท่านมีความรู้ความสามารถ จัดประสบการณ์ การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.28	0.55	0.03	-0.49
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมาย ของ งานวิจัย งานบริการวิชาการและ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.22	0.56	0.02	-0.29
การประเมินการทำงาน				
1. ท่านสามารถประเมินพัฒนาการของผู้เรียน ครบทุกด้านอย่างเหมาะสม และสอดคล้อง กับสภาพจริง	4.12	0.53	0.10	0.31
2. ท่านมีการประเมินผลการทำงานของ ตนเองเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก 3-6 เดือน เพื่อสามารถแก้ไขข้อบกพร่องใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.58	-0.01	-0.12
3. การประเมินตนเองทำให้ท่านทราบ ข้อดี-ข้อด้อยในการทำงานของท่าน	4.24	0.54	0.13	-0.26
4. การประเมินตนเองทำให้ท่านทำงานได้ บรรลุตามเป้าหมาย	4.20	0.46	0.62	0.29
5. ท่านสามารถนำผลการประเมินพัฒนาการ ของผู้เรียนมาปรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน	4.22	0.49	0.44	0.01

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n=320)

การประเมินตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
การนำผลการประเมินไปใช้				
1. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนา งานวิจัย	3.96	0.54	-0.14	0.80
2. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนา งานบริการวิชาการ	4.04	0.53	0.04	0.58
3. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนา งานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.02	0.55	0.01	0.32
4. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนา ตนเองในภาพรวม เพื่อพัฒนาศักยภาพ ให้ดีขึ้น	4.15	0.46	0.50	0.88

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาล มีการประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์พยาบาลสอนตรงตามวิชาที่เรียนมาหรือตรงความถนัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่สอนมีจำนวนพอเพียงตามเกณฑ์ ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อาจารย์พยาบาลสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนา งานวิจัย ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และมีความโค้งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 3)

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(n=320)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
ด้านการได้รับอำนาจ				
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่	4.06	0.52	0.09	0.68
2. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน	4.11	0.51	0.17	0.63
3. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ท่าน	4.06	0.55	0.03	0.28
4. เมื่อมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ถูกต้อง	4.07	0.52	0.09	0.64
5. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่เอื้อต่อการทำงานของท่าน	4.05	0.54	0.04	0.46
6. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน ตามที่ขอรับการสนับสนุน	4.08	0.54	0.05	0.31
ด้านการได้รับโอกาส				
1. ผู้บริหารมอบหมายให้อาจารย์พยาบาลทำงานที่ท้าทายความสามารถ	4.06	0.50	0.13	0.95
2. ผู้บริหารสนับสนุนอาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.10	0.51	0.14	0.60
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	4.19	0.55	0.08	-0.08
4. ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาเผยแพร่แก่อาจารย์พยาบาล	3.91	0.57	-0.01	0.03
5. ผู้บริหารแสดงการยอมรับในความสามารถของท่านเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ	4.07	0.52	0.09	0.56
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีการทำงานเป็นทีม	4.15	0.56	0.03	-0.02

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการได้รับโอกาส ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่แก่อาจารย์พยาบาล ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และมีความโค้งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 3)

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(n=320)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ				
1. ท่านให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง	4.30	0.49	0.49	-0.81
2. ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อให้เขาได้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ	4.22	0.52	0.20	-0.15
3. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาเหล่านั้นเกิดความท้อแท้	4.28	0.49	-0.38	-1.38
4. ท่านสนับสนุน รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหให้กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.32	0.52	-0.03	-0.31
พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม				
1. เมื่อท่านทำงาน ท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับ	4.34	0.50	0.27	-1.74
2. แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.54	0.12	-0.75
3. ท่านให้เกียรติผู้อื่นเสมอ	4.54	0.52	-0.03	-0.34

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n=320)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน	4.21	0.57	0.36	-1.48
พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา				
1. ในการประชุมแม้ว่าข้อเสนอของท่านได้รับการโต้แย้ง ท่านก็ยินดีจะรับฟัง	4.41	0.50	0.18	-0.35
2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเสมอ	4.32	0.53	-0.10	-0.46
3. แม้ท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือ คับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความสามารถ	4.22	0.57	-0.05	-0.36
4. ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ	4.37	0.50	0.30	-0.95
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ				
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่าน จัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ	4.26	0.53	0.27	-0.64
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว	4.25	0.58	0.47	-1.00
3. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	4.22	0.58	0.05	-1.82
4. ท่านไม่แพร่พรายความลับขององค์กรให้กับบุคคลภายนอก	4.33	0.51	0.30	-0.95
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่				
1. ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.29	0.51	0.27	-0.64
2. ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรของท่าน	4.31	0.49	0.47	-1.00

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n=320)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
3. ท่านให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ	4.47	0.51	0.05	-1.82
4. ท่านใช้เวลาส่วนมากในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับผิดชอบ	4.43	0.52	-0.002	-1.39

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม อาจารย์พยาบาลให้เกียรติผู้อื่น
เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.= 0.52) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.51)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม อาจารย์พยาบาล และเพื่อนร่วมงาน
มีความเห็นอกเห็นใจกัน ($\bar{X}=3.21$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจาก
ความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย
(ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และมีความโค้งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 3)

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

(n = 320)

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
งานวิชาการ				
1. ท่านมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.36	0.53	0.07	-0.96
2. ท่านจัดทำ มคอ. (ภาคทฤษฎีหรือปฏิบัติ) ก่อนการเปิดการเรียนการสอนในแต่ละ ภาคการศึกษา	4.55	0.54	-0.63	-0.77
3. ท่านจัดทำแผนการสอนที่มีความสอดคล้อง ระหว่างวัตถุประสงค์ กิจกรรมการสอน การวัดและการประเมินผล	4.42	0.53	-0.06	-1.19

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 320)

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
4. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบมีการพัฒนา รายวิชาตามผลการประเมินของนักศึกษา หรือแหล่งฝึก	4.44	0.52	-0.04	-1.40
5. ท่านส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งใน และนอกห้องเรียน	4.47	0.53	-0.19	-1.28
6. ท่านจัดให้ผู้มีประสบการณ์ทางวิชาการ หรือวิชาชีพจากหน่วยงานหรือชุมชน ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียน การสอน	4.34	0.57	-0.19	-0.70
7. คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ท่าน ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมาย	4.35	0.50	0.39	-1.29
8. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบมีการทวนสอบ ผลการดำเนินงานการสอน	4.48	0.54	-0.29	-1.15
9. ท่านมีการพัฒนาหรือปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์การสอน หรือการประเมินผลการเรียนรู้	4.47	0.55	-0.34	-1.00
10. ท่านมีการออกแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.58	-0.31	-0.70
11. ท่านได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เรียนเกี่ยวกับการสอน	4.11	0.56	0.03	0.08
การวิจัย				
1. ท่านมีการจัดทำ/ร่วมจัดทำโครงการวิจัย/ งานสร้างสรรค์	4.15	0.62	-0.12	-0.49
2. ท่านมีการบูรณาการกระบวนการวิจัย/งาน สร้างสรรค์กับการเรียนการสอน	4.01	0.70	-0.06	-0.78
3. งานวิจัยที่แล้วเสร็จมีผู้นำผลไปใช้ให้เกิด ประโยชน์	4.00	0.71	0.004	-0.98

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 320)				
ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
4. ท่านนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ไปตีพิมพ์ เผยแพร่ในแหล่งเผยแพร่ หรือวารสารที่ได้รับ รองมาตรฐานจาก สมศ. (สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา)	3.84	0.77	0.11	-0.96
5. ท่านมีการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับ สถาบันอื่น	3.79	0.69	0.20	-0.72
การบริการวิชาการ				
1. ท่านมีการบูรณาการบริการวิชาการกับ การเรียนการสอน	4.17	0.52	0.18	0.17
2. ท่านมีการบูรณาการบริการวิชาการกับ การวิจัย	3.98	0.61	0.01	-0.32
3. ท่านนำผลลัพธ์ของการบูรณาการงาน บริการทางวิชาการแก่สังคมไปสนับสนุน การเรียนการสอนและการวิจัย	4.03	0.56	0.007	0.13
4. ท่านนำผลการประเมินไปปรับปรุง การบูรณาการงานบริการทางวิชาการ แก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย	4.03	0.53	0.03	0.62
5. ท่านดำเนินการสำรวจความต้องการของ ชุมชน/ภาครัฐ/เอกชน เพื่อประกอบการ จัดทำแผนการบริการทางวิชาการแก่สังคม	4.06	0.56	0.03	0.22
6. งานบริการทางวิชาการแก่สังคมของท่าน ก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดการเรียนรู้และ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	4.15	0.51	0.21	0.41
7. มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการ ทางวิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากร ภายในสถาบันและเผยแพร่สู่สาธารณชน	4.06	0.51	0.09	0.82

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 320)

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม				
1. ท่านมีการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมกับการจัดการเรียน การสอนหรือกิจกรรมนักศึกษา	4.18	0.53	0.16	0.08
2. ท่านมีส่วนช่วยเผยแพร่กิจกรรมหรือ การบริการด้านทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมต่อสาธารณชน	4.13	0.55	0.07	0.15
3. ท่านนำผลลัพธ์ของการบูรณาการงานด้าน ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไปสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรม นักศึกษา	4.12	0.49	0.28	0.78
4. ท่านได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงงาน ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับ การจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรม นักศึกษา	4.14	0.49	0.31	0.64
5. ท่านมีส่วนร่วมกับสถาบันในการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม	4.31	0.50	0.42	-0.92

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ อาจารย์พยาบาลมีการจัดทำ มคอ. (ภาคทฤษฎีหรือปฏิบัติ) ก่อนการเปิดการเรียนการสอนในแต่ละภาคการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ รายวิชาที่อาจารย์พยาบาลรับผิดชอบมีการทวนสอบผลการดำเนินงานการสอน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย อาจารย์พยาบาลมีการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับสถาบันอื่น ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และมีความโค้งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 3)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยประยุกต์จากทฤษฎี และผลงานวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และระบุองค์ประกอบตัวแปร ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (principal component) และหมุนแกนแบบ Promax และการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณามาตรวัด KMO ซึ่งถ้าค่า KMO มีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ข้อมูลที่ใช้มีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ปัจจัย

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน

ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย	
	F1	F2
F1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน		
1. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ	.751	
2. ท่านคิดเสมอว่างานที่ท่านทำนั้นมีความสำคัญ	.749	
3. งานที่ท่านทำมีเป้าหมายที่ชัดเจน	.789	
4. งานของท่านทำให้ท่านมีแรงบัลดาลใจ	.836	
5. ท่านเห็นว่างานของท่านมีความท้าทาย	.707	
6. เมื่อท่านลงมือทำงาน ท่านรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.558	
7. ท่านมีความสุขทุกครั้งเมื่อท่านทำงาน	.585	
8. ท่านรู้สึกอบอุ่นเมื่อทำงานท่ามกลางผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	.504	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความคำถามหรือพฤติกรรมพึงมี	ค่าน้ำหนักปัจจัย	
	F1	F2
F2 ความทุ่มเทในงาน		
9. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา		.557
10. ท่านมีพลังเต็มเปี่ยมในการปฏิบัติงาน		.540
11. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ		.822
12. ท่านมีความพร้อม กระตือรือร้นและขยันในการปฏิบัติงาน		.804
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องได้เป็นเวลานาน		.748
14. ท่านมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการทำงาน		.790
ค่าไอเกน	7.283	1.266
% ความแปรปรวน	52.020	9.040
% สะสม	52.020	61.061

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักสององค์ประกอบได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ข้อที่ 1-8 และความทุ่มเทในงาน ข้อที่ 9-14 มีค่าองค์ประกอบระหว่าง .504 -.836 โดยองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันกับงาน ซึ่งอธิบายสององค์ประกอบหลักดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 52.02 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบ ที่ 2 ความทุ่มเทในงาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 9.04 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด และทั้งสององค์ประกอบที่สกัดได้รวมกัน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 61.06 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบค่านิยมของส่วนรวม

ข้อความหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย	
	F1	F2
F1 ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ		
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก	.749	
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่กับหลักวิชาการ	.831	
3. ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	.761	
4. ท่านพร้อมที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม	.563	
5. ท่านสามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน	.585	
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ	.627	
7. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการเปิดเผยโปร่งใส	.803	
8. ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านก็ตาม	.778	
9. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	.644	
F2 ค่านิยมองค์กร		
10. ท่านให้ความสำคัญต่อบริบทของหน่วยงานและปฏิบัติตามนโยบายเสมอ		.859
11. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยมีค่านิยมขององค์กรเป็นแนวทางเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย		.840
12. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพ		.731
ค่าไอเกน	6.553	1.237
% ความแปรปรวน	54.612	10.341
% สะสม	54.612	64.923

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของค่านิยมของส่วนรวม พบว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักสององค์ประกอบได้แก่ ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อที่ 1-9 และค่านิยมองค์การ ข้อที่ 10-12 มีค่าองค์ประกอบระหว่าง .563-.859 โดยองค์ประกอบของค่านิยมที่สอดคล้องกัน ซึ่งอธิบายสององค์ประกอบหลักดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 54.61 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 ค่านิยมองค์การ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 10.34 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด และทั้งสององค์ประกอบที่สกัดได้รวมกัน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 64.92 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์การ

ข้อความหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย		
	F1	F2	F3
F1 ด้านการให้รางวัล			
1. นอกจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอกับความต้องการของท่าน	.771		
2. หน่วยงานมีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	.653		
3. ท่านพอใจในโอกาสก้าวหน้าที่ได้รับจากที่หน่วยงานจัดให้	.551		
4. นับตั้งแต่ทำงานมา ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	.721		
5. หน่วยงานมีนโยบายดูแลให้ท่านมีสุขภาพที่ดี	.801		
6. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร	.727		
F2 ด้านความยุติธรรม			
7. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน		.754	
8. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม		.698	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อความหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย		
	F1	F2	F3
9. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และนำไปพิจารณา		.661	
10. การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะได้รับ การพิจารณาอย่างยุติธรรม		.668	
11. หน่วยงานพร้อมช่วยเหลือบุคลากร เมื่อประสบปัญหาใน เรื่องการปฏิบัติงาน		.694	
F 3 ด้านสนับสนุนจากหัวหน้างาน			
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา ในการทำงาน			.591
13. ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานให้ท่านทำงานได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์			.668
14. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการจัดอบรมสำหรับบุคลากร ทุกปี			.698
15. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการไปพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ			.718
16. ผู้บริหารมีการจัดองค์การ โครงสร้างและระบบ การบริหารที่มีความคล่องตัวสูง			.549
ค่าไอเกน	7.987	1.395	.904
% ความแปรปรวน	49.921	8.719	5.647
% สะสม	49.921	58.639	64.286

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์การ พบว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักสามองค์ประกอบได้แก่ ด้านการให้รางวัล ข้อที่ 1-5 ด้านความยุติธรรม ข้อที่ 6-11 และด้านสนับสนุนจากหัวหน้างาน ข้อที่ 11-16 มีค่าองค์ประกอบ ระหว่าง .549-.801 โดยองค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งอธิบายสามองค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบ ที่ 1 ด้านการให้รางวัล สามารถอธิบายได้ร้อยละ 49.92 ของความผันแปรที่ใช้

ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 ด้านความยุติธรรม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 8.72 ของความแปรปรวนที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 3 ด้านสนับสนุนจากหัวหน้างาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 5.65 และทั้งสามองค์ประกอบที่สกัดได้รวมกัน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 64.29 ของความแปรปรวนที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการประเมินตนเอง

ข้อคำถามหรือพฤติกรรมพึงชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย		
	F1	F2	F3
F1 การนำผลการประเมินไปใช้			
1. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนางานวิจัย	.776		
2. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนา งานบริการวิชาการ	.832		
3. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนางานทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม	.854		
4. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเองใน ภาพรวม เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้น	.829		
F2 การประเมินการทำงาน			
5. ท่านสามารถประเมินพัฒนาการของผู้เรียนครบทุกด้าน อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพจริง		.530	
6. ท่านมีการประเมินผลการทำงานของตนเองเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก 3-6 เดือน เพื่อสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง		.737	
7. การประเมินตนเองทำให้ท่านทราบข้อดี-ข้อด้อย ในการทำงานของท่าน		.701	
8. การประเมินตนเองทำให้ท่านทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย		.750	
9. ท่านสามารถนำผลการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน มาปรับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน		.576	
F3 การประเมินตนเอง			
10. ท่านสอนตรงตามวิชาที่เรียนมา หรือตรงความถนัด			.728

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อความคำถามหรือพฤติกรรมพึงชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย		
	F1	F2	F3
11. จำนวนชั่วโมงที่ท่านสอนมีจำนวนพอเพียงตามเกณฑ์			.798
12. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมาย การจัดการศึกษา และหลักสูตร			.718
13. ท่านมีความรู้ ความสามารถ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			.625
14. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายของงานวิจัย งานบริการวิชาการและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			.498
ค่าไอเกน	5.902	1.914	1.263
% ความแปรปรวน	42.157	13.668	9.025
% สะสม	42.157	55.826	64.851

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการประเมินตนเอง พบว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักสามองค์ประกอบได้แก่ การนำผลการประเมินไปใช้ ข้อที่ 1-4 การประเมินการทำงาน ข้อที่ 5-9 และการประเมินตนเอง ข้อที่ 10-14 มีค่าองค์ประกอบระหว่าง 498-.854 โดยองค์ประกอบของการประเมินตนเอง ซึ่งอธิบายสามองค์ประกอบหลักดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การนำผลการประเมินไปใช้ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 42.16 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการทำงาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 13.67 องค์ประกอบที่ 3 การประเมินตนเอง สามารถอธิบายได้ร้อยละ 9.02 และทั้งสามองค์ประกอบที่สกัดได้รวมกัน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 64.85 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ข้อคำถามหรือพฤติกรรมพึงชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย	
	F1	F2
F1 ด้านการได้รับโอกาส		
1. ผู้บริหารมอบหมายให้อาจารย์พยาบาลทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.549	
2. ผู้บริหารสนับสนุนอาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	.694	
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	.657	
4. ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาเผยแพร่แก่อาจารย์พยาบาล	.493	
5. ผู้บริหารแสดงการยอมรับในความสามารถของท่านเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ	.557	
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีการทำงานเป็นทีม	.585	
F2 ด้านการได้รับอำนาจ		
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่		.722
8. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน		.545
9. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ท่าน		.848
10. เมื่อมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ถูกต้อง		.712
ค่าไอเกน	6.399	.537
% ความแปรปรวน	53.323	4.479
% สะสม	53.323	57.801

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักสององค์ประกอบได้แก่ ด้านการได้รับโอกาส ข้อที่ 1-6 และด้านการได้รับอำนาจ ข้อที่ 7-10 มีค่าองค์ประกอบระหว่าง .493-.848 โดยองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งอธิบายสององค์ประกอบหลักดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการได้รับ

โอกาส สามารถอธิบายได้ร้อยละ 53.32 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 ด้านการได้รับอำนาจ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 4.48 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด และทั้งสององค์ประกอบที่สกัดได้รวมกัน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 57.80 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย				
	F1	F2	F3	F4	F5
F1 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่					
1. ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด	.717				
2. ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์การของท่าน	.743				
3. ท่านให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ	.699				
4. ท่านใช้เวลาส่วนมากในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	.719				
F2 พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม					
5. เมื่อท่านทำงาน ท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย		.768			
6. แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถ แต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน		.741			
7. ท่านให้เกียรติผู้อื่นเสมอ		.702			
F3 พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา					
8. ในการประชุมแม้ว่าข้อเสนอของท่านได้รับการโต้แย้ง ท่านก็ยินดีจะรับฟัง			.752		
9. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเสมอ			.613		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย				
	F1	F2	F3	F4	F5
10. ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ			.607		
F4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ					
11. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่าน จัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ				.753	
12. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายดังกล่าว				.799	
13. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ ต่อองค์กร				.599	
F5 พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ					
14. ท่านให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง					.769
15. ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้เขาได้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น					.829
16. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ของท่านเมื่อเขาเหล่านั้นเกิดความท้อแท้					.429
ค่าไอเกน	9.002	1.790	1.245	1.129	.953
% ความแปรปรวน	45.010	8.948	6.223	5.645	4.763
% สะสม	45.010	53.958	60.181	65.826	70.589

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักห้าองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ข้อที่ 1-4 พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ข้อที่ 5-7 พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ข้อที่ 8-10 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ข้อที่ 11-13 และพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ข้อที่ 14-16 มีค่าองค์ประกอบระหว่าง .429-.829 โดยองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การ ซึ่งอธิบายห้วงองค์ประกอบหลักดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 45.010 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมสามารถอธิบายได้ร้อยละ 8.948 องค์ประกอบที่ 3 พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา สามารถอธิบายได้ร้อยละ 6.233 องค์ประกอบที่ 4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 5.645 และองค์ประกอบที่ 5 พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 4.763 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด และทั้งห้าองค์ประกอบที่สกัดได้รวมกัน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 70.589 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน

ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย			
	F1	F2	F3	F4
F1งานวิชาการ				
1. ท่านมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	.513			
2. ท่านจัดทำ มคอ. (ภาคทฤษฎีหรือปฏิบัติ) ก่อนการเปิดการเรียนการสอนในแต่ละภาคการศึกษา	.759			
3. ท่านจัดทำแผนการสอน ที่มีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ กิจกรรมการสอน การวัด และการประเมินผล	.762			
4. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบมีการพัฒนารายวิชาตามผลการประเมินของนักศึกษาหรือแหล่งฝึก	.824			
5. ท่านส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน	.791			
6. ท่านจัดให้ผู้มีประสบการณ์ทางวิชาการ หรือวิชาชีพจากหน่วยงานหรือชุมชนภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน	.694			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อความคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย			
	F1	F2	F3	F4
7. คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ท่านได้รับ มอบหมายเป็นไปตามเป้าหมาย	.735			
8. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบมีการทวนสอบ ผลการดำเนินงานการสอน	.767			
9. ท่านมีการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน กลยุทธ์การสอน หรือการประเมินผล การเรียนรู้	.765			
10. ท่านมีการออกแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	.794			
F2 การบริการวิชาการ				
11. ท่านมีการบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียน การสอน		.668		
12. ท่านมีการบูรณาการบริการวิชาการกับการวิจัย		.695		
13. ท่านนำผลลัพธ์ของการบูรณาการงานบริการทาง วิชาการแก่สังคมไปสนับสนุนการเรียนการสอน และการวิจัย		.745		
14. ท่านนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบูรณาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียน การสอนและการวิจัย		.761		
15. ท่านดำเนินการสำรวจความต้องการของชุมชน/ ภาครัฐ/เอกชน เพื่อประกอบการจัดทำแผน การบริการทางวิชาการแก่สังคม		.724		
16. งานบริการทางวิชาการแก่สังคมของท่าน ก่อให้เกิด ความร่วมมือ เกิดการเรียนรู้และเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน		.698		
17. มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการทาง วิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายใน สถาบันและเผยแพร่สู่สาธารณชน		.597		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อความหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนักปัจจัย			
	F1	F2	F3	F4
F3 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
18. ท่านมีการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมนักศึกษา			.780	
19. ท่านมีส่วนช่วยเผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมต่อสาธารณชน			.808	
20. ท่านนำผลลัพธ์ของการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไปสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมนักศึกษา			.829	
21. ท่านได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมนักศึกษา			.805	
22. ท่านมีส่วนร่วมกับสถาบันในการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม			.732	
F4 การวิจัย				
23. ท่านมีการจัดทำ/ร่วมจัดทำโครงการวิจัย/งานสร้างสรรค์				.672
24. ท่านมีการบูรณาการกระบวนการวิจัย/งานสร้างสรรค์กับการเรียนการสอน			.794	
25. งานวิจัยที่แล้วเสร็จมีผู้นำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์			.810	
26. ท่านนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ไปตีพิมพ์เผยแพร่ในแหล่งเผยแพร่ หรือวารสารที่ได้รับรองมาตรฐานจาก สมศ. (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา)				.704
ค่าไอเคน	10.264	3.945	2.344	1.403
% ความแปรปรวน	36.675	14.088	8.371	5.010
% สะสม	36.675	50.745	59.117	64.127

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการปฏิบัติงาน พบว่า ประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลักสี่องค์ประกอบ ได้แก่ งานวิชาการ ข้อที่ 1-10 การบริการวิชาการ ข้อที่ 11-17 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ข้อที่ 18-22 และการวิจัย ข้อที่ 23-26 มีค่าองค์ประกอบระหว่าง .513 -.829 โดยองค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอธิบายสี่องค์ประกอบหลักดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 งานวิชาการ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 36.675 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 การบริการวิชาการ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 14.088 องค์ประกอบที่ 3 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 8.371 และองค์ประกอบที่ 4 การวิจัย สามารถอธิบายได้ร้อยละ 5.010 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด และทั้งสี่องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกัน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 64.127 ของความผันแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ
ผลปฏิบัติงาน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1. PU	-																				
2. ENG	.735**																				
3. HE	.618**	.744**																			
4. PV	.660**	.611**	.627**																		
5. FA	.438**	.289**	.326**	.548**																	
6. RJ	.334**	.297**	.336**	.449**	.639**																
7. SS	.350**	.261**	.312**	.523**	.716**	.711**															
8. SEE	.386**	.434**	.502**	.425**	.452**	.389**	.340**														
9. JEE	.454**	.459**	.471**	.483**	.381**	.281**	.234**	.591**													
10. SEA	.303**	.330**	.289**	.309**	.359**	.258**	.242**	.402**	.548**												
11. POW	.334**	.271**	.267**	.499**	.635**	.569**	.701**	.362**	.339**	.333**											
12. OPP	.386**	.302**	.288**	.457**	.590**	.592**	.662**	.333**	.371**	.322**	.766**										
13. ALT	.459**	.513**	.537**	.463**	.327**	.345**	.282**	.490**	.542**	.415**	.436**	.476**									
14. COU	.436**	.489**	.499**	.422**	.185**	.150**	.125*	.308**	.455**	.301**	.297**	.367**	.629**								
15. SPO	.432**	.455**	.55**	.438**	.340**	.294**	.327**	.338**	.393**	.254**	.320**	.418**	.528**	.567**							
16. CIV	.440**	.417**	.507**	.424**	.354**	.279**	.329**	.322**	.430**	.287**	.323**	.406**	.544**	.552**	.931**						
17. CON	.425**	.548**	.617**	.449**	.290**	.244**	.274**	.306**	.377**	.326**	.320**	.364**	.483**	.527**	.612**	.612**					

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
18. ACA	.435**	.484**	.603**	.480**	.336**	.281**	.248**	.599**	.530**	.346**	.281**	.304**	.504**	.390**	.439**	.461**	.515**				
19. RES	.335**	.440**	.401**	.381**	.278**	.240**	.233**	.371**	.349**	.319**	.210**	.201**	.289**	.128**	.270**	.222**	.299**	.415**			
20. SAC	.287**	.286**	.253**	.344**	.396**	.353**	.350**	.322**	.333**	.389**	.308**	.246**	.243**	.197**	.166**	.181**	.231**	.347**	.568**		
21. ARC	.237**	.260**	.318**	.351**	.290**	.196**	.237**	.294**	.347**	.487**	.222**	.246**	.349**	.248**	.226**	.275**	.308**	.370**	.376**	.577**	-
Mean	4.415	4.427	4.487	4.277	4.010	3.985	4.087	4.293	4.178	4.043	4.076	4.081	4.266	4.415	4.320	4.370	4.378	4.427	3.999	4.068	4.178
S.D.	0.412	0.429	0.402	0.462	0.448	0.472	0.430	0.426	0.385	0.452	0.447	0.412	0.435	0.440	0.443	0.435	0.418	0.414	0.590	0.420	0.437

** $p < .01$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรในงานวิจัย 21 ตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01, .05 มีค่าระหว่าง .125 ถึง .931 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรพฤติกรรมการให้ความร่วมมือกับตัวแปรพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ($r = .931$) รองลงมาคือ ตัวแปรการได้รับโอกาสกับตัวแปรการได้รับอำนาจ ($r = .766$) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรตัวแปรพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมกับตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($r = .125$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ตัวแปรตัวแปรพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมกับตัวแปรการให้รางวัล ($r = .150$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนาย

ตารางที่ 4.17 ตัวแปรทำนายความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ตัวทำนาย	b	Beta	t	p-value
ค่านิยมองค์กร	.324	.363	6.318	.000**
ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ	.323	.314	6.064	.000**
การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม	.093	.101	2.134	.034*
การประเมินการทำงาน	.099	.050	1.974	.049*
Constant (a) = .794 R = .721 R square = .520				
R square change = .288 F = 85.421 Adjusted R square = .514				

** $p < .01$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 จากการศึกษาพบว่า ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกสมการคือ ค่านิยมองค์กร (PV) ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ (HE) การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม (FA) และการประเมินการทำงาน (JEE) โดยสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (PU) ได้ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น สามารถสร้างสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (PU) ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y (PU) = .794 + .324 (PV) + .323 (HE) + .093 (FA) + .099 (JEE)$$

จากสมการแสดงว่า ค่านิยมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.324 หมายความว่า เมื่อคะแนนค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.324 คะแนน ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .323 หมายความว่า เมื่อคะแนนค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.323 คะแนน ความยุติธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.093 หมายความว่าเมื่อคะแนนความยุติธรรม เพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.093 คะแนน และ การประเมินการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.099 หมายความว่าเมื่อคะแนนการประเมินการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.099 คะแนน สามารถเขียนรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z(PU) = +0.363(PV) + 0.314(HE) + 0.101(FA) + 0.050(JEE)$$

ตารางที่ 4.18 ตัวแปรทำนายความทุ่มเทในงาน

ตัวทำนาย	b	Beta	t	p-value
ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ	.619	.579	12.507	.000**
ค่านิยมองค์การ	.202	.218	4.666	.000**
การประเมินการทำงานเพื่อนำไปใช้	.091	.096	2.529	.012*
Constant (a) = .420	R = .772	R square = .595		
R square change = .274	F = 155.057	Adjusted R square = .592		

** $p < .01$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 จากการศึกษาพบว่า ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกสมการคือ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ (HE) ค่านิยมองค์การ (PV) และการประเมินการทำงานเพื่อนำไปใช้ (SEA) โดยสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในงาน (ENG) ได้ร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นสามารถสร้างสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในงาน (ENG) ในรูปคะแนนดิบดังนี้

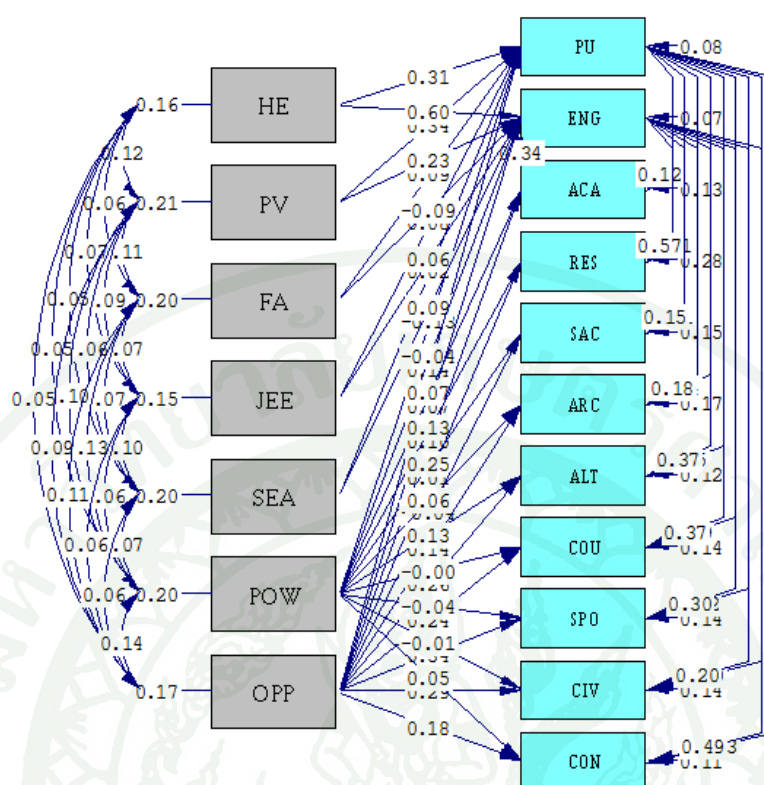
$$Y(ENG) = .420 + .619(HE) + .202(PV) + .091(SEA)$$

จากสมการแสดงว่า ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .619 หมายความว่า เมื่อคะแนนค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความทุ่มเทในงาน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.619 คะแนน ค่านิยมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.202 หมายความว่า เมื่อคะแนนค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความทุ่มเทในงาน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.202 คะแนนและการประเมินการทำงานเพื่อนำไปใช้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.091 หมายความว่า เมื่อคะแนนการประเมินการทำงานเพื่อนำไปใช้ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความทุ่มเทในงาน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.091 คะแนน สามารถเขียนรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z(ENG) = +0.579(HE) + 0.218(PV) + 0.096(SEA)$$

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์แสดงผลดังภาพที่ 2 และตารางที่ 4.20



Chi-Square=1622.00, df=82, P-value=0.00000, RMSEA=0.245

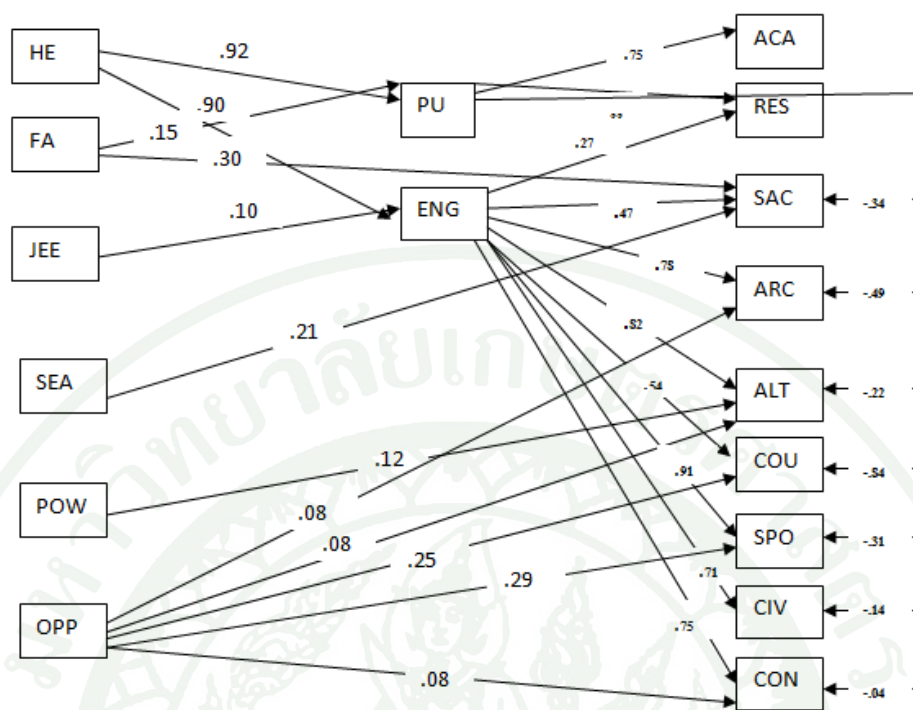
ภาพที่ 2 ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข (ก่อนปรับ)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทาง (ก่อนปรับ)

ตัวแปร	ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ PU			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ ENG			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ ACA			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ RES			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ SAC			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ ARC			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ ALT			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ COU			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ SPO			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ CIV			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ CON		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
HE	.31		.31	.60		.60	.24		.24	.34		.34	.12		.12	.12		.12	.24		.24	.25		.25	.22		.22	.18		.18	.28		.28
PV	.34		.34	.23		.23	.12		.12	.13		.13	.07		.07	.05		.05	.10		.10	.12		.12	.11		.11	.11		.11	.10		.10
FA	.09		.09	-.09		-.09	-.02		-.02	-.05		-.05	.00		.00	-.01		-.01	-.03		-.03	-.02		-.02	-.02		-.02	.00		.00	-.05		-.05
JEE	.08		.08	.06		.06	.03		.03	.03		.03	.02		.02	.01		.01	.03		.03	.03		.03	.03		.03	.03		.03	.03		.03
SEA	.02		.02	.09		.09	.03		.03	.05		.05	.01		.01	.02		.02	.03		.03	.03		.03	.03		.03	.03		.02	.02		.04
POW	-.13		-.13	-.04		-.04	.04		.04	.10		.10	.23		.23	.05		.05	.11		.11	-.03		-.03	-.06		-.06	-.04		-.04	.04		.04
OPP	.14		.14	.07		.07	.14		.14	.05		.05	-.02		-.02	.16		.16	.29		.29	.28		.28	.38		.38	.34		.34	.21		.21
PU							.12		.12	-.01		-.01	.11		.11	.04		.04	.05		.05	.09		.09	.12		.12	.20		.20	-.03		-.03
ENG							.34		.34	.57		.57	.15		.15	.18		.18	.37		.37	.37		.37	.30		.30	.20		.20	.49		.49
Chi-square = 1622.00, df = 82, P-value = 0.00, RMSEA = 0.245, GFI = 0.64, AGFI = 0.31, RMR = 0.026																																	
R^2	PU			ENG			ACA			RES			SAC			ARC			ALT			COU			SPO			CIV			CON		
	.52			.60			.26			.20			.11			.10			.38			.29			.29			.24			.35		

DE= Direct Effect, IE= Indirect Effect, TE= Total Effect

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทางของตัวแปรที่มาก่อน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปร สาเหตุที่มีต่อตัวแปรตาม ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามเทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพล ผลที่ได้จาก การวิเคราะห์เพื่อเป็นการทดสอบความตรงของตัวแบบเส้นทาง ในการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทาง ครั้งแรก ผลการวิเคราะห์ที่ได้ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีความกลมกลืน (fit indices) เป็นดังนี้ $\text{Chi-square} = 1622.00$, $\text{df} = 82$, $\text{P-value} = 0.00$, $\text{RMSEA} = 0.245$, $\text{GFI} = 0.64$, $\text{AGFI} = 0.31$, $\text{RMR} = 0.026$ นอกจากนั้นเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรบางเส้น มีความสัมพันธ์ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการแก้ตัวแบบ และวิเคราะห์ใหม่ดังภาพที่ 3 และตารางที่ 4.20



Chi-square= 84.71, df= 71, P-value= 0.12735, RMSEA= 0.025

ภาพที่ 3 ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข (หลังปรับ)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทาง (หลังปรับ)

ตัวแปร	ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ PU			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ ENG			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ ACA			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ RES			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ SAC			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ ARC			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ ALT			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ COU			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ SPO			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ CIV			ขนาดอิทธิพล ที่มีต่อ CON		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE			
HE	.92		.92	.90		.90		.68		.54		.11		.25		.54		.62		.53		.51		.64									
FA	.15		.15					.11		.22		.30		.30																			
JEE				.10		.10				.03		.05		.08		.09		.05		.09		.07		.08									
SEA												.21		.21																			
POW																.12		.12															
OPP														.08	.08	.08	.08	.25	.25	.29	.29			.08		.08							
PU							.75		.75	.33	.33	-.34	-.34	-.49	-.49	-.22	-.22	-.84	-.84	-.31	-.31	-.14	-.14	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04		
ENG										.27	.27	.47	.47	.78	.78	.82	.82	.54	.54	.91	.91	.71	.71	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75		
Chi-square = 84.71, df = 71, P-value = 0.12735, RMSEA = 0.025, GFI = 0.97, AGFI = 0.93, RMR = 0.0049																																	
R ²	PU			ENG			ACA			RES			SAC			ARC			ALT			COU			SPO			CIV			CON		
	.80			.91			.11			.32			.22			.39			.41			.50			.39			.88			.52		

Chi-square = 84.71, df = 71, P-value = 0.12735, RMSEA = 0.025, GFI = 0.97, AGFI = 0.93, RMR = 0.0049

R^2	PU	ENG	ACA	RES	SAC	ARC	ALT	COU	SPO	CIV	CON
	.80	.91	.11	.32	.22	.39	.41	.50	.39	.88	.52

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทางของตัวแปรที่มาก่อน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกะทรวงสาธารณสุข หลังปรับตัวแบบเส้นทางผลที่ได้มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ห้มีดังนี้ ดัชนีความกลมกลืน(fit indices) เป็นดังนี้ Chi-square = 84.71, df= 71, P-value= 0.12735, RMSEA= 0.025, GFI= 0.97, AGFI= 0.93, RMR = 0.0049 เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่านิยมของส่วนรวมการสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองเป็นตัวแปรที่มาก่อนที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยทั้ง 4 ตัวแปร มี 6 องค์ประกอบได้แก่ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ความยุติธรรม การประเมินการทำงาน การนำผลการประเมินไปใช้ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส โดยมีค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .92) ซึ่งมีค่าอิทธิพลสูงกว่าความทุ่มเทในงาน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .90) และความทุ่มเทในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .91) รองลงมาคือ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .82) เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินการทำงานอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือได้ร้อยละ 88.00 รองลงมาคือ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในงาน ร่วมกับการได้รับโอกาสมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ได้ร้อยละ 52.00

ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งสองด้าน คือ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส ไม่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาสมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการวิชาการ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .08) และมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .08) ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .25) ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .29) และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .08) ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .12)

จากการวิเคราะห์ทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทางระหว่างตัวแปร 17 ตัวแปร คือ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ความยุติธรรม การประเมินการทำงาน การนำผลการประเมินไปใช้ การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ความทุ่มเทในงาน งานวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจ นักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทาง จนได้ตัวแบบความสัมพันธ์ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์สนับสนุนในการวิจัยทั้ง 16 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแบบสมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1: JE → JP	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน (PU, ENG) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (ACA, RES, SAC, ARC)
H2: JE → OCB	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENG) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ALT, COU, SPO, CIV, CON)
H3: VG → JE	- ค่านิยมของส่วนรวม (HE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (PU, ENG)
H4: OS → JE	- การสนับสนุนจากองค์การ (FA) มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (PU)
H5: SE → JE	- การประเมินตนเอง (JEE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENG)
H6: EMP → JE	- การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน)
H7: EMP → JP	- การเสริมสร้างพลังอำนาจ (OPP) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (ACA)

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ตัวแบบสมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H8: EMP → OCB	- การเสริมสร้างพลังอำนาจ (POW, OPP) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ALT, COU, CON)
H9: VG → JE → JP	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน (PU, ENG) เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม (HE) และผลการปฏิบัติงาน (ACA, RES, SAC, ARC)
H10: VG → JE → OCB	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENG) เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม (HE) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ALT, COU, SPO, CIV, CON)
H11: OS → JE → JP	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน (PU) เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร (FA) และผลการปฏิบัติงาน (ACA, RES)
H12: OS → JE → OCB	- ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน)
H13: SE → JE → JP	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENG) เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการประเมินตนเอง (JEE) และผลการปฏิบัติงาน (RES, SAC, ARC)
H14: SE → JE → OCB	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENG) เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการประเมินตนเอง (JEE) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ALT, COU, SPO, CIV, CON)
H15: EMP → JE → JP	- ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและผลการปฏิบัติงาน (ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน)
H16: EMP → JE → OCB	- ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน)

จากตารางที่ 4.21 สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทาง มีการยอมรับ สมมติฐาน 12 ข้อ ไม่ยอมรับสมมติฐาน 4 ข้อ ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กระทรวงสาธารณสุข ที่ปรับแก้แล้วสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนองค์การ การประเมินตนเอง เป็นตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการศึกษาตัวแบบตัวแปรที่มาก่อน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กระทรวง สาธารณสุข พบว่า ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนองค์การ และการประเมินตนเอง เป็นตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่ทั้งค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจาก องค์การ และการประเมินตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ

ข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้าง พลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กระทรวงสาธารณสุข เป็นการศึกษาทั้งที่เป็นอิทธิพล ทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ในลักษณะที่ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนองค์การ และ การประเมินตนเอง เป็นตัวแปรที่มาก่อน (antecedent variables) ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ก่อให้เกิด ความเข้าใจที่ชัดเจนว่าค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์การ และการประเมินตนเอง เป็นตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันในงานจึงเป็น ตัวแปรที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและเป็นตัวเชื่อมโยงให้ค่านิยม ของส่วนรวมการสนับสนุนจากองค์การ และการประเมินตนเองต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นหากอาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันในงานแล้วย่อม ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในที่สุด สอดคล้องกับ Lipine (2010) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์การ การประเมินตนเองกับผลการปฏิบัติงาน และ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen (2007) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การทุ่มเทในงาน ส่งผลให้เพิ่มระดับผลงานให้บริษัท เป็นปัจจัย ที่เพิ่มความยึดมั่นผูกพันในงาน

การศึกษาตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด วัตถุประสงค์ 3 ข้อ และสมมติฐานเกี่ยวกับเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปร ตามตัวแบบเส้นทางไว้ 16 ข้อ ข้อค้นพบที่ได้สามารถนำเสนอข้อวิจารณ์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนของความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวง สาธารณสุข

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ค่านิยม ของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร และการประเมินตนเอง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้าง พลังอำนาจที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ถึงข้อ 16 จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่น ผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ผลที่ได้มี ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้ ดัชนีความกลมกลืน (fit indices) เป็นดังนี้ Chi-square = 84.71, df = 71, P-value = 0.12735, RMSEA = 0.025, GFI = 0.97, AGFI = 0.93, RMR = 0.0049 เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองเป็น ตัวแปรที่มาก่อนที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพล ทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยทั้ง 4 ตัวแปร

มี 6 องค์ประกอบได้แก่ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ความยุติธรรม การประเมิ
การทำงาน การนำผลการประเมินไปใช้ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส โดยมีค่านิยม
ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันกับงาน ซึ่งมีค่าอิทธิพลสูงกว่าความทุ่มเทในงาน และความทุ่มเทในงานมีอิทธิพล
ทางตรงต่อพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬารองลงมาคือ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ และการประเมินการทำงานอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือได้
ร้อยละ 88.00 รองลงมาคือ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
ความสำนึกในหน้าที่ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในงาน ร่วมกับการได้รับโอกาสมีอิทธิพลทางตรงต่อ
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สามารถอธิบาย
ความแปรปรวนของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ได้ร้อยละ 52.00

ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งสองด้านคือ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส ไม่มี
อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส มีอิทธิพล
ทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ และมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม และ
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับอำนาจมีอิทธิพล
ทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ

ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ถูกปลูกฝังในวิชาชีพพยาบาล
เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษา ลงวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2549
เกี่ยวกับนักศึกษาว่า “จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้ และ
พัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้าน
ร่างกายและจิตใจ มีความสำนึก และความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก” พยาบาลถือเป็น
วิชาชีพที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อตอบสนอง
ความต้องการของสังคม ทั้งบุคคลปกติ เจ็บป่วย ครอบครัวยุคใหม่และชุมชน การพยาบาลมีความเกี่ยวข้อง
โดยตรงภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตประชาชน ดังนั้น พยาบาลจำเป็นต้องมี
ความรู้ ความชำนาญ มีคุณธรรมจริยธรรมในการให้การพยาบาล จึงถูกปลูกฝังมาอย่างสม่ำเสมอ
ดังนั้นค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของอาจารย์
พยาบาล มีอิทธิพลต่อความเชื่อและแสดงออกทางพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลในองค์การ
ค่านิยมของส่วนรวมในองค์การมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นเสมือนระบบควบคุม

อย่างไม่เป็นทางการที่บอกอาจารย์พยาบาลให้ทราบว่าองค์การคาดหวังอะไร มนัชา จันทเขต (2551) กล่าวว่า ค่านิยมของส่วนรวมเป็นความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกรับผิดชอบ มีความเห็นในทิศทางเดียวกันในเรื่องการทำงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลรวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย งานวิจัยของ Ucanok (2009) ค้นพบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดของการศึกษาวิจัยพบว่าคุณค่าของส่วนรวมในการทำงานดีกว่าการเข้าใจ ค่านิยมในการทำงาน

การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการและการวิจัย การรับรู้การสนับสนุนขององค์การเป็นความเชื่อของอาจารย์พยาบาลว่า องค์การได้มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานของอาจารย์พยาบาล องค์การแสดงความห่วงใย ต้องการให้อาจารย์พยาบาลมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากผลการตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์การ โดยเฉพาะความยุติธรรม ที่ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลในองค์การเกิดความร่วมมือกันเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทววรรณ วิงวอน และ มนตรี พิริยะกุล (2550) พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งร่วมกันอธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะส่งผลต่ออิทธิพลไปยังความผูกพันขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้ดี โดยทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางบางส่วน (partial mediator) สามารถร่วมอธิบายความผันแปรของความผูกพันขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้สูง ดังนั้น องค์การต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อจริงให้พนักงานเต็มใจอยู่กับองค์การอย่างยั่งยืน

การประเมินตนเองด้านการประเมินการทำงาน มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การประเมินตนเองนำไปสู่การพัฒนาขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินตนเองได้มีส่วนเกี่ยวข้องกันกับการพัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพมากขึ้น (Dixon and Moorise, 2000) โดยมักนำไปใช้ในรูปแบบหลอมรวมการประเมินตนเองเข้ากับแผนการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ และยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Davies, 2002) ดังนั้นการประเมินตนเองจึงเป็นตัวบ่งชี้ของความสำเร็จขององค์การด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา พัวพานิช (2553) ค้นพบว่าการประเมินตนเองโดยการจัดทำการตรวจสอบภายใน เพื่อหาข้อบกพร่องและนำผลมาปรับปรุงทบทวนการดำเนินงาน ส่งผลให้บริษัท มีผลรวมสะสมชั่วโมงการทำงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุจนต้องมีการหยุดงานมากที่สุด และจากจำนวนครั้งที่มีการตรวจสอบจากภายนอกน้อยที่สุด ซึ่งแสดงถึงบริษัทได้รับความเชื่อถือในระบบการบริหารจัดการจากภายนอก และ Judge and Kammeyer-Mueller (2010) ค้นพบว่า

การประเมินตนเองเป็นความท้าทายในองค์กร โดยเฉพาะความสำคัญของการประเมินตนเอง ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งสองด้านคือ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการจัดการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์พยาบาล เป็นการที่ผู้บริหารให้อำนาจแก่อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ให้อาจารย์พยาบาลได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร กระบวนการตัดสินใจ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงาน ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นผูกพันในงาน พร้อมทั้งสร้างสรรคงานใหม่ ๆ ทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน และมีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะทำให้อาจารย์พยาบาลในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันมากขึ้น มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น งานวิจัยของ Bagheri *et al.* (2011) ค้นพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของลูกจ้างที่มีหน้าที่การสอนมีความสัมพันธ์ทางบวก

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทางระหว่างตัวแปร 17 ตัว คือ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ความยุติธรรม การประเมินการทำงาน การนำผลการประเมินไปใช้ การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในงาน ความทุ่มเทในงาน งานวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ขอมรับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ 12 ข้อ และไม่ขอมรับสมมติฐานการวิจัย 4 ข้อ ดังนี้ ขอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ขอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมของส่วนรวมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ขอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ขอมรับสมมติฐานข้อที่ 5 การประเมินตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ไม่ขอมรับสมมติฐานข้อที่ 6 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ขอมรับสมมติฐานข้อที่ 7 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรง

ต่อผลการปฏิบัติงาน ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 8 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 9 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวมและผลการปฏิบัติงาน ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 10 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 11 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ไม่ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 12 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 13 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงาน ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 14 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการประเมินตนเองและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 15 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ และผลการปฏิบัติงาน ไม่ขอมรับสมมุติฐานข้อที่ 16 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เสนอตัวแบบตัวแปรที่มาก่อน และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทางสามารถสรุปความสัมพันธ์และข้อค้นพบใหม่ ดังนี้ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร และการประเมินตนเอง เป็นตัวแปรที่มาก่อนที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) จากสมการโครงสร้าง พบว่า

1. ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .90) การประเมินการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .10) ความทุ่มเทในงานมีอิทธิพลต่องานวิจัย (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .27) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของงานวิจัยได้ร้อยละ 32.00

ความทุ่มเทในงานมีอิทธิพลต่อการบริการวิชาการ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .47) ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประเมินการทำงาน และความทุ่มเทในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริการวิชาการได้ร้อยละ 22.00

ความทุ่มเทในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกตัว คือ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .82) ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประเมินการทำงาน และความทุ่มเทในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือได้ร้อยละ 41.00

มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .54) ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประเมินการทำงาน และความทุ่มเทในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมได้ร้อยละ 50.00

มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .91) ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประเมินการทำงาน และความทุ่มเทในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาได้ร้อยละ 39.00

มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .71) ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประเมินการทำงาน และความทุ่มเทในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือได้ร้อยละ 88.00

มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .75) ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประเมินการทำงาน และความทุ่มเทในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ได้ร้อยละ 52.00

2. การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .15) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีอิทธิพลต่องานวิชาการ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .75) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของงานวิชาการได้ร้อยละ 11.00

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความยุติธรรมมีอิทธิพลต่องานบริการวิชาการ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .30) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของงานบริการวิชาการได้ร้อยละ 22.00

3. การนำผลการประเมินไปใช้มีอิทธิพลต่อทางตรงต่อการบริการวิชาการ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .21) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริการวิชาการได้ร้อยละ 22.00

4. การได้รับอำนาจมีอิทธิพลต่อทางตรงต่อพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .12) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือได้ร้อยละ 41.00

5. การได้รับโอกาสมีอิทธิพลต่อทางตรงต่อการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .08) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมได้ร้อยละ 39.00

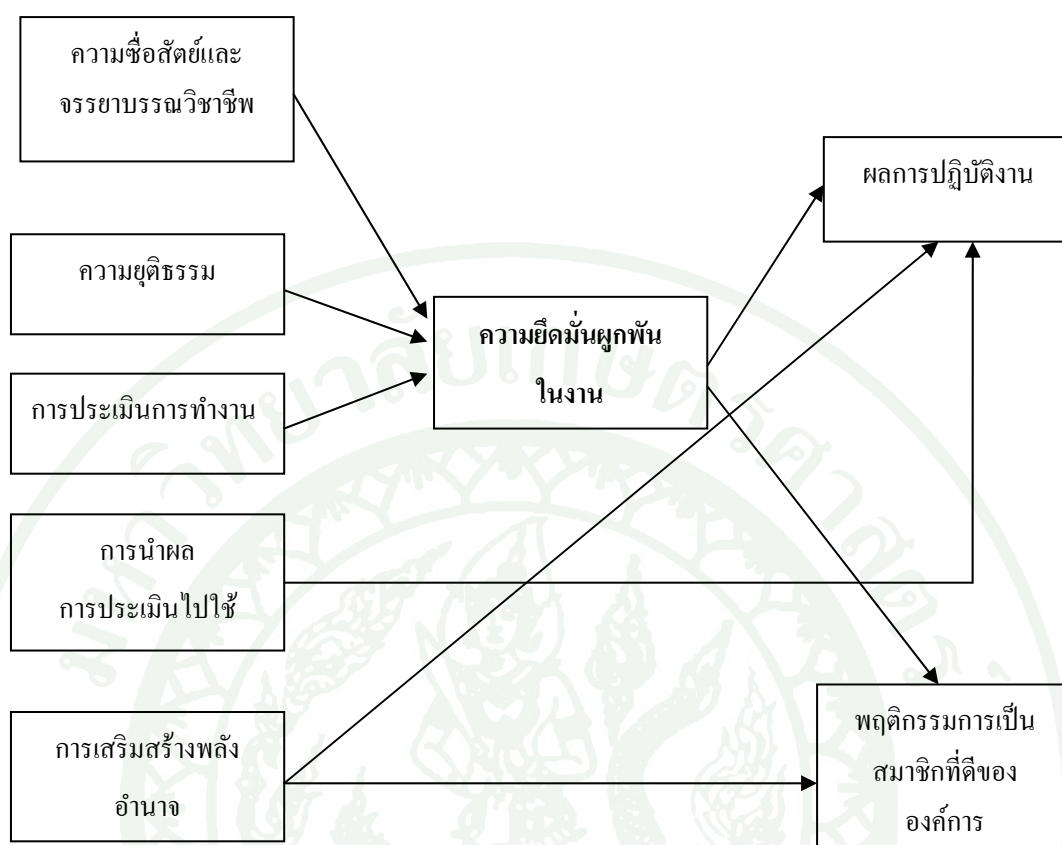
การได้รับโอกาสมีอิทธิพลต่อทางตรงต่อพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .08) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือได้ร้อยละ 41.00

การได้รับโอกาสมีอิทธิพลต่อทางตรงต่อพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .25) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมได้ร้อยละ 50.00

การได้รับโอกาสมีอิทธิพลต่อทางตรงต่อพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .29) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาได้ร้อยละ 39.00

การได้รับโอกาสอิทธิพลต่อพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .08) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ได้ร้อยละ 52.00

ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอตัวแบบตัวแปรที่มาก่อน และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้



ภาพที่ 4 ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อน และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

จากตัวแบบ อธิบายได้ว่า ค่านิยมของส่วนรวม (ด้านค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ) การสนับสนุนจากองค์กร (ด้านความยุติธรรม) การประเมินตนเอง (ด้านการประเมินการทำงาน) เป็นตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนการประเมินตนเอง (การนำผลการประเมินเพื่อนำไปใช้) และ การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lepine *et al.* (2010) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองกับผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนของความยึดมั่นผูกพันในงานกับความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข 2) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข และ 3) เสนอตัวแบบตัวแปรที่มาก่อน และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานในการวิจัยมีทั้งหมด 16 ข้อ ดังนี้คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 2) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ค่านิยมของส่วนรวมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 4) การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 5) การประเมินตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 6) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 8) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 9) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวมและผลการปฏิบัติงาน 10) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 11) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงาน 12) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 13) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงาน 14) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการประเมินตนเองและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 15) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ และผลการปฏิบัติงาน และ 16) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยตอบสมมติฐานดังนี้

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมของส่วนรวมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 4 การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 5 การประเมินตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ไม่ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 6 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 7 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 8 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 9 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม และผลการปฏิบัติงาน

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 10 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 11 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ และผลการปฏิบัติงาน

ไม่ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 12 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 13 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง การประเมินตนเอง และผลการปฏิบัติงาน

ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 14 ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง การประเมินตนเอง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ไม่ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 15 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และผลการปฏิบัติงาน

ไม่ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 16 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข จากจำนวนวิทยาลัย 29 แห่ง จำนวนอาจารย์พยาบาล 323 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามอาจารย์พยาบาล จำนวน 1 ชุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อนได้แก่ 2.1 ค่านิยมของส่วนรวม จำนวน 12 ข้อ 2.2 การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 16 ข้อ 2.3 การประเมินตนเอง จำนวน 14 ข้อ และ 2.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจจำนวน 12 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 14 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จำนวน 28 ข้อ และตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบ Likert scale มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนจากระดับมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) เครื่องมือชุดนี้ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารการศึกษา และสาขา การวิจัย จำนวน 5 ท่าน นำไปทดลองใช้และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ใช้สถิติเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างตัวแปรทั้งหมด วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนาย วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทาง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป เป็นส่วนมาก มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำ

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มาก่อนของความยึดมั่นผูกพันในงานกับความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร และการประเมินตนเอง

2. การศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแบบเส้นทาง ผลที่ได้มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้
 $\text{Chi-square} = 84.71$, $\text{df} = 71$, $\text{P-value} = 0.12735$, $\text{RMSEA} = 0.025$, $\text{GFI} = 0.97$, $\text{AGFI} = 0.93$, $\text{RMR} = 0.0049$ เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองเป็นตัวแปรที่มาก่อนที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทั้ง 4 ตัวแปร มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ความยุติธรรม การประเมินการทำงาน การนำผลการประเมินไปใช้ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส โดยมีค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ซึ่งมีค่าอิทธิพลสูงกว่าความทุ่มเทในงาน และความทุ่มเทในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม ความมีน้ำใจนักกีฬา รองลงมาคือ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมิณการทำงาน อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือได้ร้อยละ 88.00 รองลงมาคือ ค่านิยมความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในงาน ร่วมกับการได้รับโอกาสมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ได้ร้อยละ 52.00

ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งสองด้านคือ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส ไม่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการวิชาการ และมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรม ความสุภาพอ่อนน้อม ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านพฤติกรรมความสำนึก ในหน้าที่ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ

3. การนำเสนอตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนและผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานของ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์ตัวแบบ เส้นทางสามารถสรุปความสัมพันธ์ และข้อค้นพบใหม่ดังนี้ คือ ค่านิยมของส่วนรวม และการประเมินตนเอง เป็นตัวแปรที่มาก่อนที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่งผลต่อผล การปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพล ทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. ข้อค้นพบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ ค่านิยมความซื่อสัตย์และ จรรยาบรรณวิชาชีพ การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม และการประเมินการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1.1 ผู้กำหนดนโยบายควรมีการระบุวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน โดยใช้ค่านิยมของส่วนรวมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องกับวิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี

1.2 การส่งเสริมค่านิยมของส่วนรวม โดยการสนับสนุนและฝึกอบรมให้บุคลากรได้ ทำความเข้าใจร่วมกันในการสร้างค่านิยมของส่วนรวม โดยเน้นเรื่องความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ วิชาชีพ จัดระบบงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น หรือทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อจะช่วยให้ บุคลากรที่ทำงานแตกต่างกัน แต่สามารถเข้าใจถึงระบบงาน ค่านิยมของส่วนรวมร่วมกัน และ สามารถที่จะทำงานร่วมกันเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี

1.3 รวมการประเมินการทำงานเข้ากับแผนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี และยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้หากบุคลากรมีการประเมินตนเองอย่างมีระบบ จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสูงขึ้นด้วย

2. ข้อค้นพบตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ ผู้กำหนดนโยบายควรกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง พลังอำนาจสู่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี โดยผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ที่ตนเองรับผิดชอบ และร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด ตลอดจนนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะไม่เป็นเพียงแค่การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเท่านั้น แต่จะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่บุคลากรมีพลังอำนาจในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงาน และสามารถรับผิดชอบงานได้ด้วยตนเองนั้นย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรก่อให้เกิดผลดีต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และเมื่อทำต่อเนื่องจะทำให้งานเกิดคุณภาพจะช่วยผลักดันให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี บรรลุเป้าหมายได้

3. ข้อค้นพบตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรกลางที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ ผู้กำหนดนโยบายควรสนับสนุนและหาแนวทางในการเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรให้มากขึ้น โดยให้โอกาสบุคลากรตัดสินใจในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ตระหนักถึงความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสำเร็จในเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน การทุ่มเท เสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ และเวลาของแต่ละคน รวมทั้งให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน และความสำเร็จของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม และทำให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีมีความก้าวหน้า เข้มแข็ง เป็นที่น่าเชื่อถือ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จด้วย

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

ข้อค้นพบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวมด้านความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม และการประเมินการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรพิจารณาเพิ่มความเชื่อมั่นผูกพันในงานโดยใช้ตัวแปร ค่านิยมของส่วนรวมด้านความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม และการประเมินการทำงานให้เป็นประโยชน์ในการวางแผน กำหนดแนวทาง และบริหารจัดการภายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นผูกพันในงาน เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร และก่อให้เกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรดำเนินการ ดังนี้

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรจัดให้มีการกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกัน โดยเน้น ค่านิยมด้านความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ การพัฒนา และปลูกฝังค่านิยมให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร โดยจัดให้มีการอบรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง มีค่านิยมของส่วนรวมยึดถือปฏิบัติต่อไป เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการถือเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การดำเนินการขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรจัดให้มีการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเพียงพอ โดยมี การสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีความต้องการให้สนับสนุนในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ตรงกับ ความต้องการของบุคลากร

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรจัดให้มีแนวทางการประเมินการทำงานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจัดทำเป็นคู่มือการประเมินตนเองเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจะสามารถพัฒนาการบริหาร จัดการได้ดี หากทำการทบทวนปรับปรุง และประเมินตนเองอย่างจริงจังสม่ำเสมอ จะสามารถ ยกกระดับมาตรฐานองค์กร ในเรื่องการจัดการและการปฏิบัติงานให้เป็นสากล รวมถึงสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้บริการ การประเมินตนเองทำให้ทราบข้อบกพร่องต่าง ๆ สามารถนำไป ปรับปรุงปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

ข้อค้นพบการเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรเสริมสร้างพลังอำนาจตามความต้องการของบุคลากรเพื่อ
ก่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน มีการให้รางวัลเพื่อให้เกิด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมของส่วนรวมมีอิทธิพลสูงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
จึงควรมีการศึกษารูปแบบการสร้างค่านิยมของส่วนรวม เพื่อนำไปพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ต่อไป
2. จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินตนเองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
จึงควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินตนเองที่เป็นมาตรฐานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำไปใช้ในการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ
บุคลากรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
ต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

โกวิท เริงนรินทร์. 2552. การสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้าน
สาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี.

วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ขนิษฐา ลื่อนาม. 2554. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
สุวีริยาสาส์น.

ชาญวุฒิ บุญชม. 2553. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

ชุติมา ชูติชีวานนท์. 2553. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อองค์การแห่ง
การเรียนรู้ กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐจิรา บุรณกุล. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัด
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. 2554. บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะ
 มุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
 ที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทวีศักดิ์ สุททวาทิน. 2551. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร:
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.

ชรพร แยมสุดา. 2550. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ (Online). www.Navy.Mi.th,
 26 ธันวาคม 2556.

ธีระพร อูวรรณโณ. 2533. การพัฒนาจริยธรรมและค่านิยมของนักเรียนวัยรุ่น.
 เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาพฤติกรรมวัยรุ่น, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิשראל สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพมหานคร: บริษัทยูเอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.

บุญยทวรรณ วิงวอน และ มนต์วี พิริยะกุล. 2550. ตัวแบบเส้นทาง PLS ของบุพปัจจัยและผลลัพธ์
 ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 จังหวัดลำปาง. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

บุษบา พัวพานิช . 2553. การประยุกต์ใช้การบริหารจัดการเรือบรรทุกน้ำมันและการประเมิน
 ตนเอง (TMSA) สำหรับกองเรือบรรทุกน้ำมันในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปฏิพัฒน์ อุดรไสว. 2550. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประยงค์ มีใจซื่อ. 2542. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. 2554. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2553. คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: สาขาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพียงพร กันหารี. 2551. แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์วิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

มนัชา จันทเขต. 2551. ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรพจน์ รักธรรม. 2547. การสร้างพลังอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรางคณา แก้วมณี. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพัน
ในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาล
แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิมล จำปานิล. 2553. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วินัย คำสุวรรณ. 2551. การวิเคราะห์ตัวแปรคู่ในการวิจัยขั้นสูงทางการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: เอ็ม ไอ ที พรินติ้ง

วิโรจน์ สารัตนะ. 2553. การวิจัยทางการบริหารการศึกษา:แนวคิดและกรณีศึกษา. ขอนแก่น:
โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2554. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร:
นานมีบุ๊ค.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543. การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2552. บทความวารสารวิชาการ.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสศ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2548. คู่มือแนวทางการพัฒนาระบบคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับให้หน่วยงาน
ภาครัฐใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์กรด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร: ก. พลพิมพ์.

ลีมาภา จันทรหอมกุล. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพัน
ในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันพระบรมราชชนก. 2556. อัตรากำลังวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.
กรุงเทพมหานคร. (อัคราณา)

สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์. 2544. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541. วิจัยวิทยาการประเมินผลทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกมา พูลสวัสดิ์. 2554. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
องค์การ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาวดี นพรุจจินดา. 2553. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. 2553. มาตรฐานอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐาน
ที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554. **ก้าวสู่อาเซียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

สำนักบริหารงานการศึกษาตอนปลาย. 2554. **การศึกษาสู่อาเซียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ยุทธการ ก้านจักร. 2554. **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ความยึดมั่น
ผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย**.
กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาคณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อติกร แก้วมา. 2550. **ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การใน
ฐานะพฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เกิดขึ้นจริง: ศึกษากรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริสา ตำรอง. 2553. **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
องค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงาน
บุคคลแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อายุวัฒน์ ชั่วศิริกุล. 2550. **การพัฒนาตัวชี้วัดหลักผลการปฏิบัติงานของวิศวกรในสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน**.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Abraham, S. 2012. "Development of Employee Engagement Programme on the basis of
Employee Satisfaction Survey." **Journal of Economic Development, Management,
IT, Finance and Marketing**. 4 (1): 27-37.

- Anitha, J. 2012. **Antecedents of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance.** School of Management Studies, Peelamedu, Coimbatore.
- Austin, G. and R. David. 1990. "Managing for Improve School Effectiveness: An International Survey." **School Organization.** 167-178.
- Bagheri, G. *et al.* 2011. "The Relationship between Empowerment and Organizational Citizenship Behavior of the Pedagogical Organization Employee." **Iranian Journal of Management Studies (IJMS).** 4 (2 September 2011): 53-62.
- Bakker, A. B. and M. P. Leiter. 2010. **Work engagement: a handbook of essential theory and research.** New York: Psychology Press.
- Baron, R. A. and J. Greenberg. 1990. **Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work.** 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Baron, R. A. and J. Greenberg. 1993. **Behavior in Organizations.** Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Bass, B. M. 1999. "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership." **European Journal of World and Organizational Psychology.** 8: 9-32.
- Beach. 1970. **Personnel: The management of People at Work.** New York: The Macmillan.
- Bernard, C. I. 1938. **The functions of the executive.** Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bemardin, J. H. 2007. **Human Resource Management an Experiential Approach.** 4th ed. Singapore: McGraw-Hill Education (asia).

Bennis, W. and J. Goldsmith. 1994. **Empowerment in learning to lead**. USA: Addison-Wesley.

Bothma, F. C. and R. Gert. 2010. **Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unraveling a complex relationship**. Department of Industrial Psychology and People Management, University of Johannesburg, South Africa.

Bovee, C. L. 1993. **Management**. New York: McGraw-Hill, Inc.

Cascio, C. L. 1995. **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. 4th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.

Chen, J. 2007. **A Study of Employee Engagement within A Chinese Context**. Master of Business Administration, Simon Fraser University.

Chen, L. T. 2004. **Value Congruence and the Use of Performance Measures in Executive Compensation**. Doctoral Dissertation, School of Management. The University of Texas at Dallas.

Cherubin, G. L. 2011. **Perceived Organizational Support and Engagement**. Master of Science in Organizational Leadership, Nyack College.

Coetzee, M. and M. de Villiers. 2010. **Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution**. Department of Industrial and Organizational Psychology, University of South Africa.

Creswell, J. W. 2008. **Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research**. 3rd ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Davis, K. and J. W. Newstrom. 1982. **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.

_____. 1985. **Human behavior at Work: Organizational Behavior**. 7th ed. New York: McGraw-Hill.

Deborah, H. 2012. **Nurses' and Supervisors' Value Congruence, Leadership Support and Patient Outcomes and the Effect on Job Satisfaction and Intent to Leave**. Doctoral Dissertation, Adelphi University.

Edmonds, R. R. 1979. "Effective School for the Urban Poor." **Educational Leadership** 37, 1: 15-17

EFQM (European Foundation for Quality Management). 1999. **Introducing Excellence**. London, UK: European Quality Publications.

Gibson, C. H. 1993. **A study of empowerment in mother of chronically ill children**. Unpublished doctoral dissertation. Boston: Boston College.

Gibson, C. H. 1995. "A process of empowerment in mother of chronically ill children." **Journal of Advanced Nursing**. 21 (6): 1201-1210.

Eisenberger *et al.* 1986. "Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology**. 71: 500-507.

_____. 1990. "Perceived Organizational Support and employee diligence, commitment and innovation." **Journal of Applied Psychology**. 75: 51-59.

Gorgievski, M. J. *et al.* 2009. **Work engagement and work a holism: comparing the self-employed and salaried employees**. Department of Industrial and Organizational Psychology, Utrecht University The Netherlands.

- Gorter *et al.* 2008. "Positive engagement and job resources in dental practice." **Community Dentistry and Oral Epidemiology**. 36: 47-54.
- Gutierrez, L. M., R. J. Parsons and E. O. Cox. 1998. **Empowerment in social work practice**. USA: Brooks 2 Cole Publishing Company.
- Hart, D. 1994. **Authentic assessment: A handbook for educators**. CA: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Hersey, P., K. H. Blanchard and D. E. Johnson. 2001. **Management of organization behavior: Leading human resources**. 8th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hewitt, A. L. 2005. **Employee engagement (Publication)**. Retrieved April 29.
- Hons, E. R. 2005. **Job Insecurity Psychological Empowerment and Work Engagement in A Government Organizational**. The degree Magister Atrium in Industrial Psychology, the North-West University.
- Hopkins, D. 1983. **Evaluation for School Development**. Philadelphia: Open University Press.
- Hoy, W. K. and C. Miskel. 1991. **Education Administration: Theory, Research and Practice**. New York: McGraw-Hill.
- International Survey Research (ISR). 2004. **Engaged Employee Drive the Bottom Line**. (Online). www.employment-studies.co.uk, December 26, 2013.
- Jankingthong, K. and S. Rurkkhum. 2012. **Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature**. Department of Human Resource Management, Hatyai Business School, Hatyai University, Thailand.

Judge, A. T. and J. D. Kammeyer-Mueller. 2010. **Implications of core self-evaluations for a changing organizational context.** Department of Management, Mendoza College of Business, University of Notre Dame.

Kahn, W. A. 1990. "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work." **Academy of Management Journal.** 33: 692-724.

_____. 1992. "To be fully there: Psychological presence at work." **Human Relations.** 45: 321-349.

Kanter, R. M. 1977. **Man and women of the corporate.** New York: Basic Book.

_____. 1983. **The change masters corporate entrepreneurs at work.** London: Loutledge.

Katz, D. 1964. **The motivational basis of organizational behavior.** Behavioral Science.

Katz, D. and R. L. Kahn. 1978. **The social psychology of organization.** New York: John Wiley and Sons.

Kralj, A. L. 2011. **The influence of perceived organizational support on engagement: a cross-generational investigation in the hospitality industry.** University of Queensland Brisbane, Australia.

Langelaan, S. *et al.* 2006. "Do burned-out and work-engaged employees differ in the functioning of the hypothalamic-pituitary-adrenal axis?." **Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health.** 32: 339-48.

Lashley, C. 1997. **Empowering service excellence: Beyond the quick fix.** London: Cassell.

- Laschinger, H. K, J. Finegan and J. Shamine. 2001. "The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment." **Journal of Health Care Management Review.** 26 (3): 1-21.
- Lepine, J. A. *et al.* 2010. "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance." **Academy of Management Journal.** 53 (3: 617-635).
- Lodahal, T. M. and M. Kiner. 1965. "The definition and measurement of job involvement." **Journal of Applied Psychology.** 49 (1): 24-33.
- Lucas. S. *et al.* 1991. "Principal's Perceptions of Site-Based Management and Teacher Empowerment." **NASSP Bulletin.** 75 (537): 56-62.
- Macry, W. H. and B. Schneider. 2008. "The meaning of Employee Engagement." **Industrial and Organization Psychology.** 2 (July 2008): 13-30
- Maslach, C. *et al.* 2001. "Job burnout." **Annual Review of Psychology.** 52: 397-422.
- May, *et al.* 2004. "The Psychological Condition of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work." **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** 77: 11-37.
- McCormick, E. J. and J. Tiffim. 1965. **Industrial Psychology.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mc Shane, S. L. and M. A. V. Glinow. 2000. **Organizational behavior.** Boston: McGraw-Hill.
- Miller, G. 1995. **Smooth sailing for your quality program.** Quality Progress, October.

Molinaro, V. and Weiss. 2005. **Driving Employee Engagement** (Online).

www.banffleadership.com., December 26, 2013.

Moorman, R. H. 1995. "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?."

Journal Applied Psychology. 76: 845-55.

Morgan, L. M. 2000. **The Introduction of a Program of Teacher Self-Evaluation: A Case Study of Teachers' Use of New Criteria in Professional Self-Development.**

Master of Arts Department of Curriculum. Teaching and Learning, University of Toronto.

Mowday, R. T. *et al.* 1982. **Employee organization linkages: The psychology of commitment absentism and turnover.** New York: Academic Press.

Murphy. 1991. **Performance Appraisal: An Organizational Perspective.** Boston: Allyn and Barcon.

Nuland, Y. *et al.* 2000. **Excellent: A Guide for The Implementation of The EFQM-Excellence Model.** Comatechbvba.

Nwadei, A. C . 2004. **The Relationship Between Perceived Values Congruence and Organizational Commitment in a Multinational Organization.** Doctoral Dissertation. Department of Management in Organizational Leadership, University of Phoenix.

Organ, D. W. 1987. **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.** Massachusetts: Health &Company.

_____. 1988. **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.** Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D. W. 1990. **Organizational citizenship behavior**. pp. 43-72. In L. L. Cummings and B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, CT: JAI.

_____. 1997. "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time." **Human Performance**. 10: 85-97.

Organ, D. W. and M. Konovsky. 1989. "Cognitive versus affective determinants of organization citizenship behavior." **Journal of Applied Psychology**. 74 (1): 157-164.

_____. 2006. **Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents and Consequences**. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.

Piaget, J. 1960. **The moral judgment of the child**. Blence: Press.

Podsakoff, P. M. *et al.* 1997. "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity of Work Group Performance." **Journal of Applied Psychology**. 82 (2): 262-270.

Podsakoff, P. M. *et al.* 2000. "Organizational Citizenship Behavior: A Critical review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research." **Journal of Management**. 26 (3): 513-563.

Potter, S. L. 2012. **Relation ships between Educators' Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Administrators' Gender**. Doctoral Dissertation. Department of Educational, Liberty University.

Ram, P. 2011. **The role of employee engagement in work-related outcomes**. New York: Institute of Technology.

Rhoades, L. and R. Eisenberger. 2002. "Perceived organizational support: A review of the literature." **Journal of Applied Psychology**. 87: 968-714.

- Rothbard, N. P. 2001. "Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles." **Administrative science Quarterly**. 46: 655-648.
- Rurkkhum, S. 2010. **The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior in Thai Organizations**. Doctoral Dissertation. Department of philosophy, The University of Minnesota.
- Saradha, H. 2010. **Employee Engagement in Relation to Organizational Citizenship Behavior in Information Technology Organizations**. Master of Philosophy, Christ University.
- Sanchez, P. and D. McCauley. 2006. "Measuring and Managing Engagement in a Cross-Cultural Workforce: New Insights for Global Companies." **Global Business and Organizational Excellence**. 26 (1): 41-50.
- Santana, J. 2005. **Fully Engaging Your Top Talent. Part I** (Online). www.cioupdate.com, December 26, 2013.
- Schaufeli, W. *et al.* 2002. "Burnout and engagement in university students: A crossnation study." **Journal of Cross-Cultural Psychology**. 33: 464-481.
- Schnake, M. and M. P. Dumler. 1997. "Organizational citizenship behavior: The impact of reward practice." **Journal of Managerial Issues**. 9: 216-229.
- Schermerhorn, J. J. *et al.* 1991. **Managaging Organizational Behavior**. 4th ed. New York: John Wiley and Son, Inc.
- Schultz, P. D. and E. S. Schultz. 2006. **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 9th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Scott, C. D. and D. T. Jaffe. 1991. **Empowerment: Building a Committed Workforce.**

California: Kogan Page.

Smith, C. A. *et al.* 1983. "Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents."

Journal of Applied Psychology. 64 (4): 653-663.

Stander, M. W. and S. Rothmann. 2010. **Psychological Empowerment, Job Insecurity and**

Employee Engagement. School of Behavioural Sciences, North-West University, South Africa, Department of Human Sciences, University of Namibia, Namibia.

Van, D. L. *et al.* 1994. "Organizational citizenship behavior construct redefinition, measurement and validation." **Academy of Management Journal.** 37: 765-802.

Wayne, J. H. *et al.* 2003. Perceived Organization Support as a Mediator of the Relationship between Politics Perceptions and Work Outcome. **Journal of Vocational,** 63, 438-456.

Westman, M. 2001. "Stress and strain Crossover." **Human Relation.** 54 (6): 557-591.

White. 1991. **Organization Behavior.** New York: Simon and Schuster Inc.

Williams, L. 1988. **Effective and non-effective components of job satisfaction and organizational commitment as determinants of organizational citizenship and in-role behaviors.** Unpublished doctoral dissertation, Indiana University Illinois.

Williams, L. and S. E. Anderson. 1991. "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organization citizenship and in-role behaviors." **Journal of Management.** 17: 601-617.

Witt, L. A. 1991. "Exchange ideology as a moderator of job-attitudes organizational citizenship behaviors relationship." **Journal of Applied social Psychology.** 21: 1490-1501.

Ucanok, B. 2009. "The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior." **International Journal of Human and Social Sciences**. 4: 9.







ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรรรหิรัญ
รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ดร. มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์
อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
3. ดร. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี
กรรมการดำเนินงานหลักสูตร MBA และอาจารย์ประจำหลักสูตร MBA
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
4. ดร. ดวงเนตร ธรรมกุล
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี
5. พันโทหญิง ดร. วรณรัตน์ ศรีกนก
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก



ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๕๐๑/2368

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คู่ ปณ.๑๑๐๔ ปทผ.เกษตรศาสตร์

จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๓

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางเนติยา แจ่มทิม นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๗๖๕๐๑๑ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผล การปฏิบัติงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระบุงสาธิตราชบุรี” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. อาจารย์ ดร.อัญญา นิยมภา | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ แก่ นางเนติยา แจ่มทิม โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลข ๐๘๐-๒๖๕๕๐๐๕ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

กัญญา ชีระกุล

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา

โทร ๐-๒๕๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๒๓๓

โทรสาร ๐-๒๕๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘



แบบสอบถาม

เรื่อง ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ เรื่อง ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข โดย นางเนติยา แจ่มทิม นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต ภาคพิเศษ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล

ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหา 2 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้าง พลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้วิทยาลัยของท่านมีการนำรูปแบบการบริหารองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

การเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ คือ การที่ท่านตอบแบบสอบถาม การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจของท่านเอง

ขอขอบคุณในความกรุณาช่วยเหลือของท่านในการวิจัยที่สำคัญนี้

เนติยา แจ่มทิม

เบอร์ติดต่อ 080-2655005 รหัสนิต 5417650111

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เลือกตอบ ข้อมูลของท่าน

เห็นด้วยมากที่สุด (5) หมายถึง ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด
 เห็นด้วยมาก (4) หมายถึง ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นมาก
 เห็นด้วยปานกลาง (3) หมายถึง ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นปานกลาง
 เห็นด้วยน้อย (2) หมายถึง ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นน้อย
 เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) หมายถึง ท่านเห็นด้วย/ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

คำถาม	5	4	3	2	1
ความยึดมั่นผูกพันในงาน					
1. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
2. ท่านคิดเสมอว่างานที่ท่านทำนั้นมีความสำคัญ					
3. งานที่ท่านทำมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
4. งานของท่านทำให้ท่านมีแรงบันดาลใจ					
5. ท่านเห็นว่งานของท่านมีความท้าทาย					
6. เมื่อท่านลงมือทำงาน ท่านรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
7. ท่านมีความสุขทุกครั้งเมื่อท่านทำงาน					
8. ท่านรู้สึกอบอุ่นเมื่อทำงานท่ามกลาง ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
9. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา					
10. ท่านมีพลังเต็มเปี่ยมในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
12. ท่านมีความพร้อม กระตือรือร้นและขยันในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องได้เป็นเวลานาน					
14. ท่านมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการทำงาน					

คำถาม	5	4	3	2	1
ค่านิยมของส่วนรวม					
15. ท่านให้ความสำคัญต่อก่อนนโยบายของหน่วยงานและปฏิบัติ ตามนโยบายเสมอ					
16. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยมีค่านิยมขององค์กรเป็นแนวทาง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย					
17. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิด งานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพ					
18. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก					
19. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่ กับหลักวิชาการ					
20. ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือก ปฏิบัติ					
21. ท่านพร้อมที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อ ผลประโยชน์ส่วนรวม					
22. ท่านสามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ ในการทำงาน					
23. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ ได้ผลผลิตที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ					
24. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการเปิดเผยโปร่งใส					
25. ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะมีความคิดเห็น ขัดแย้งกับท่านก็ตาม					
26. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร					
การสนับสนุนจากองค์กร					
27. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน					
28. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ จากหน่วยงานมีความเหมาะสม					

คำถาม	5	4	3	2	1
29. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และนำไปพิจารณา					
30. การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม					
31. หน่วยงานพร้อมช่วยเหลือบุคลากร เมื่อประสบปัญหา ในเรื่องปฏิบัติงาน					
32. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา ในการทำงาน					
33. ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานให้ท่านทำงานได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์					
34. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการจัดอบรมสำหรับ บุคลากรทุกปี					
35. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการไปพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ					
36. ผู้บริหารมีการจัดองค์การ โครงสร้างและระบบ การบริหารที่มีความคล่องตัวสูง					
37. นอกจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว หน่วยงานมีการจัด สวัสดิการที่เพียงพอกับความต้องการของท่าน					
38. หน่วยงานมีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ					
39. ท่านพอใจในโอกาสก้าวหน้าที่ได้รับจากที่หน่วยงาน จัดให้					
40. นับตั้งแต่ทำงานมา ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงาน จัดให้					
41. หน่วยงานมีนโยบายดูแลให้ท่านมีสุขภาพที่ดี					
42. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของ บุคลากร					

คำถาม	5	4	3	2	1
การประเมินตนเอง					
43. ท่านสอนตรงตามวิชาที่เรียนมา หรือตรงความถนัด					
44. จำนวนชั่วโมงที่ท่านสอนมีจำนวนพอเพียงตามเกณฑ์					
45. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมาย การจัดการศึกษาและหลักสูตร					
46. ท่านมีความรู้ ความสามารถ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
47. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมาย ของงานวิจัย งานบริการวิชาการและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
48. ท่านสามารถประเมินพัฒนาการของผู้เรียนครบทุกด้าน อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพจริง					
49. ท่านมีการประเมินผลการทำงานของตนเองเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก 3-6 เดือน เพื่อสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
50. การประเมินตนเองทำให้ท่านทราบข้อดี-ข้อด้อย ในการทำงานของท่าน					
51. การประเมินตนเองทำให้ท่านทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย					
52. ท่านสามารถนำผลการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนมา ปรับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน					
53. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนางานวิจัย					
54. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนางานบริการวิชาการ					
55. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนางานทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม					
56. ท่านสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเองใน ภาพรวม เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้น					
การเสริมสร้างพลังอำนาจ					
57. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านสามารถปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่อย่างเต็มที่					
58. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน					

คำถาม	5	4	3	2	1
59. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ท่าน					
60. เมื่อมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ถูกต้อง					
61. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่เอื้อต่อการทำงานของท่าน					
62. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอนตามที่ขอรับการสนับสนุน					
63. ผู้บริหารมอบหมายให้อาจารย์พยาบาลทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
64. ผู้บริหารสนับสนุนอาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
65. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
66. ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่แก่อาจารย์พยาบาล					
67. ผู้บริหารแสดงการยอมรับในความสามารถของท่านเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ					
68. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีการทำงานเป็นทีม					
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
69. ท่านให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง					
70. ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อให้เขาได้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
71. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาเหล่านั้นเกิดความท้อแท้					
72. ท่านสนับสนุน รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
73. เมื่อท่านทำงาน ท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย					

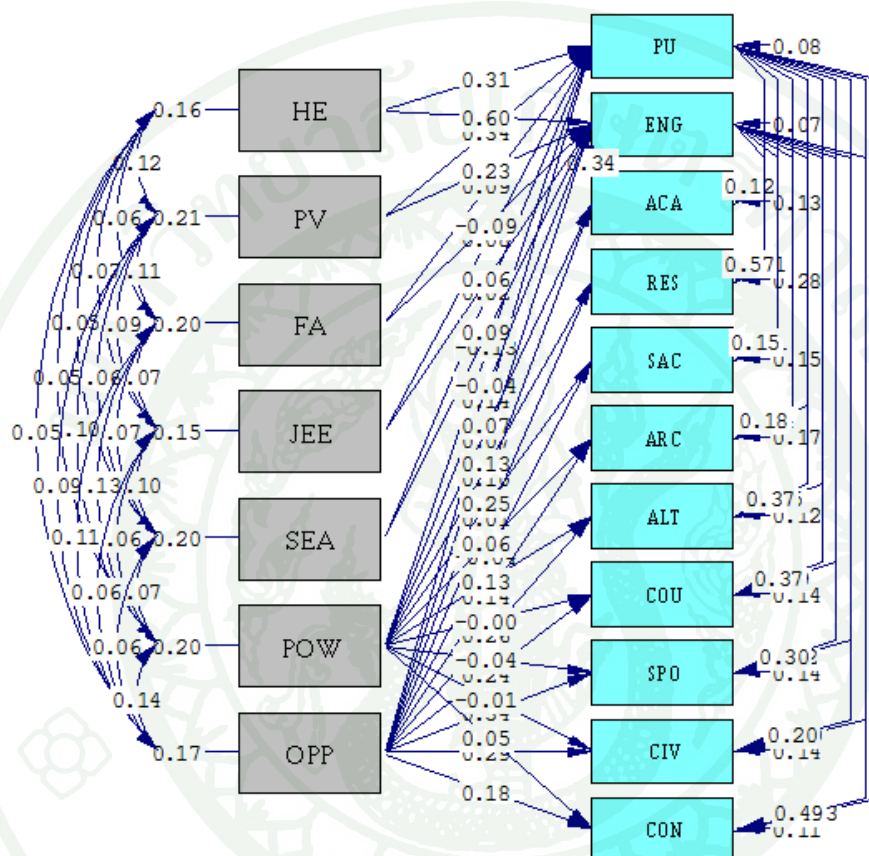
คำถาม	5	4	3	2	1
74. แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน					
75. ท่านให้เกียรติผู้อื่นเสมอ					
76. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน					
77. ในการประชุมแม้ว่าข้อเสนอของท่านได้รับการโต้แย้งท่านก็ยินดีจะรับฟัง					
78. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเสมอ					
79. แม้ท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงานหรือคับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความสามารถ					
80. ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ					
81. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่านจัดขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอ					
82. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว					
83. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
84. ท่านไม่แพร่พรายความลับขององค์กรให้บุคคลภายนอกรู้					
85. ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
86. ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรของท่าน					
87. ท่านให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ					
88. ท่านใช้เวลาส่วนมากในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
ผลการปฏิบัติงาน					
89. ท่านมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

คำถาม	5	4	3	2	1
90. ท่านจัดทำ มคอ. (ภาคทฤษฎีหรือปฏิบัติ) ก่อนการเปิดการเรียนการสอนในแต่ละภาคการศึกษา					
91. ท่านจัดทำแผนการสอน ที่มีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ กิจกรรมการสอน การวัดและการประเมินผล					
92. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบมีการพัฒนารายวิชาตามผลการประเมินของนักศึกษาหรือแหล่งฝึก					
93. ท่านส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน					
94. ท่านจัดให้ผู้มีประสบการณ์ทางวิชาการ หรือวิชาชีพจากหน่วยงานหรือชุมชนภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน					
95. คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมาย					
96. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบมีการทวนสอบผลการดำเนินการเรียนการสอน					
97. ท่านมีการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์การสอน หรือการประเมินผลการเรียนรู้					
98. ท่านมีการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ					
99. ท่านได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้เรียนเกี่ยวกับการสอน					
100. ท่านมีการจัดทำ/ร่วมจัดทำโครงการวิจัย/งานสร้างสรรค์					
101. ท่านมีการบูรณาการกระบวนการวิจัย/งานสร้างสรรค์กับการเรียนการสอน					
102. งานวิจัยที่แล้วเสร็จมีผู้นำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์					
103. ท่านนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ไปตีพิมพ์เผยแพร่ในแหล่งเผยแพร่ หรือวารสารที่ได้รับรองมาตรฐานจาก สมศ. (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา)					

คำถาม	5	4	3	2	1
104. ท่านมีการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับสถาบันอื่น					
105. ท่านมีการบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน					
106. ท่านมีการบูรณาการบริการวิชาการกับการวิจัย					
107. ท่านนำผลลัพธ์ของการบูรณาการงานบริการทางวิชาการ แก่สังคมไปสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย					
108. ท่านนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบูรณาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน และการวิจัย					
109. ท่านดำเนินการสำรวจความต้องการของชุมชน/ภาครัฐ/ เอกชน เพื่อประกอบการจัดทำแผนการบริการทาง วิชาการแก่สังคม					
110. งานบริการทางวิชาการแก่สังคมของท่านก่อให้เกิด ความร่วมมือ เกิดการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน					
111. มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายในสถาบันและ เผยแพร่สู่สาธารณชน					
112. ท่านมีการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรม นักศึกษา					
113. ท่านมีส่วนช่วยเผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้าน ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมต่อสาธารณชน					
114. ท่านนำผลลัพธ์ของการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมไปสนับสนุนการจัดการเรียน การสอนหรือกิจกรรมนักศึกษา					
115. ท่านได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงงานด้านทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนหรือ กิจกรรมนักศึกษา					
116. ท่านมีส่วนร่วมกับสถาบันในการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม					

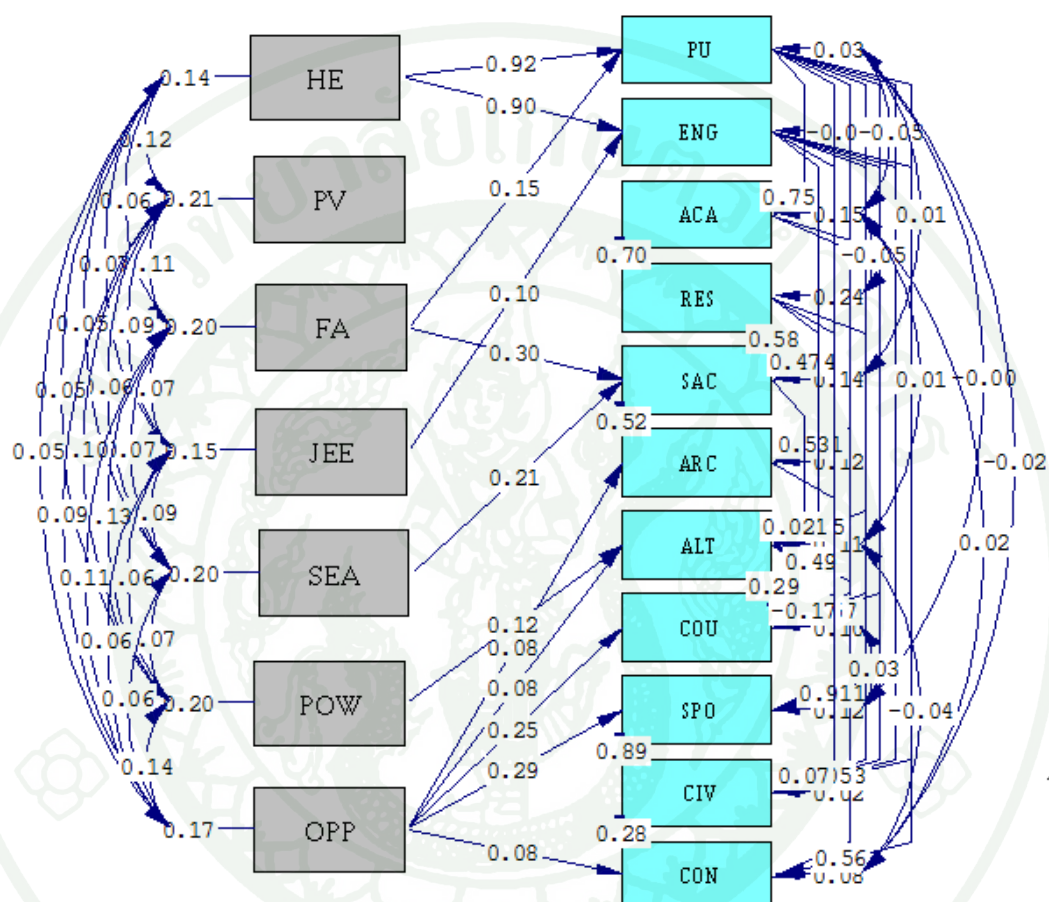


ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผล
ต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข (ก่อนปรับ)



Chi-Square=1622.00, df=82, P-value=0.00000, RMSEA=0.245

ตัวแบบตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผล
ต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยราชบุรี (หลังปรับ)



Chi-Square=84.71, df=71, P-value=0.12735, RMSEA=0.025





คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ

681 ถนนรามอินทรา แขวงคันนายาว เขตคันนายาว กรุงเทพฯ 10230

โทร 0-2540-6500 ต่อ 222 โทรสาร 0-2540-6517

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ
ดำเนินการให้การรับรอง โครงการการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็น
มาตรฐานสากลได้แก่ declaration of Helsinki และ Belmont Report เอกสารนี้เพื่อแสดงว่า
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้รับรองโครงการดังกล่าว

โครงการวิจัยที่ ERB No.25/2557: โครงการตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และ
การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย: นางเนติยา แจ่มทิม

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

1. โครงการวิจัย
2. ผู้วิจัย
3. แบบสอบถาม
4. ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและใบยินยอมของกลุ่ม
ประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงนาม

พริศนันท์ จิระยิ่งมงคล

(นางสาวพริศนันท์ จิระยิ่งมงคล)

รักษาราชการแทน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่ให้การรับรอง: 17 เมษายน 2557

หมดอายุใบรับรอง: 16 เมษายน 2558

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นางเนติยา แจ่มทิม
วัน เดือน ปี ที่เกิด	5 มกราคม 2512
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา พ.ศ. 2550 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี 118 ม. 1 ตำบลสนามชัย อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี 72000
ตำแหน่งปัจจุบัน	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	