

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและเข้าใจตรงกันว่า “ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรอื่นที่ปราศจากชีวิตจิตใจ เช่น เงิน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องจักรต่างๆ การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและสติปัญญาของบุคลากรเป็นสำคัญ (กัลยาภรณ์ หมื่นนิกร. 2537: 42-43) การที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรทำหน้าที่ของตนได้ดีที่สุด ทুমเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวและประสานผลประโยชน์กับองค์กรได้อย่างกลมกลืนนั้น ควรศึกษาและเอาใจใส่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้ก้าวหน้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ธรรมชาติของการรวมกลุ่มมนุษย์ มักพบว่าจะต้องมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำและส่วนที่เหลือจะเป็นผู้ตามเสมอ ในองค์กรก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องมีผู้ใดผู้หนึ่งเป็นแกนกลาง ในการระดมสรรพกำลังทั้งหลายในองค์กรเพื่อดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ดังความหมายของผู้นำตามพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (ราชบัณฑิตยสถาน. 2524: 207) หมายถึง ผู้ใดก็ตามที่นำผู้อื่นให้กระทำการ อาจจะเป็นโดยตนเองริเริ่มแสดงพฤติกรรมก่อนหรือโดยการอำนวยความสะดวกหรือควบคุมการกระทำของคนอื่น หรือโดยเกียรติภูมิ อำนาจหรือตำแหน่งของตน อีกนัยหนึ่ง ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Terry. 1977) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรใดๆ คุณภาพของภาวะผู้นำในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์กรที่มีและไม่มีประสิทธิภาพ

การบริหารเป็นกระบวนการทำสิ่งต่างๆ ที่ผ่านความพยายามของสมาชิกในองค์กร เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการและเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร ซึ่งในเรื่องนี้ อกาธอล และรามาสวามิ (Agarwal; & Ramaswami. 1993: 49-70) ได้อธิบายว่าความเชื่ออาทรของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรหนึ่งที่พยากรณ์ความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อีเกลสตัน (Egelston. 1991; อ้างอิงใน อับดุลรอห์มัน บาเน็ง. 2553 : 95) คือ ผู้บริหารชั้นต้นที่มีแนวโน้มเป็นประชาธิปไตยมีแนวโน้มในการเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเช่นกัน และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี

หลายๆ แนวคิด ในเรื่องภาวะผู้นำจะมีตัวแปรที่สำคัญ 3 ตัวแปร คือ การกระทำ การมีปฏิสัมพันธ์กัน และความรู้สำนึกขอบพอกัน โดยมีการพิจารณาว่าสมาชิกในกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและร่วมกัน ปฏิบัติงาน มีการเสริมสร้างความคาดหวังซึ่งจะนำไปสู่การกระทำและการมีปฏิสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานที่มีอยู่ก่อนนั้น ด้วยเหตุนี้บทบาทของแต่ละบุคคลจึงถูกกำหนดโดยความคาดหวังที่ได้รับการยืนยันร่วมกันในเรื่องของการปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกันอันเป็นสิ่งที่กลุ่มยอมรับ ฉะนั้น ศักยภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสมาชิกในกลุ่มจึงขึ้นอยู่กับการที่ผู้นำจะมุ่งมั่นในงานมากน้อยเพียงใด ในอันที่จะมีผลต่อความคาดหวังและการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การเป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จะตั้งใจที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) ซึ่งลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มาร์ทและแมนนารี (Marsh; & Mannari, 1977: 57) ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีทุ่มเทพลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การ แคนเตอร์ (Kanter, 1968: 499) ทั้งนี้คำตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองของความต้องการทางร่างกายและจิตใจ เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้พนักงานภาคภูมิใจและยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำเป็นสิ่งที่มิมีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ซึ่งคำตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมาดีคุณภาพ

จากการศึกษางานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ตั้งตระกูล และเศกสรรค์ ยงวณิชย์ (2551) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ส่วนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่น ที่สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ พบว่าผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน พุดช้กจูงให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน รับฟังปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน งานวิจัยของ อัญชลี บุญมากสง (2540) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มพยาบาล กับประสิทธิผลของกลุ่มงานพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้า

หอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลทุกด้าน และจිරศักดิ์ ศรีสุมล (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์การบริการส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี: องค์การบริการส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นชาววิญญูญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการอย่างกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขยงเว้น ด้านการแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และด้านการจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไข 3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการจัดเก็บภาษี ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมอาชีพและด้านสิ่งแวดล้อม และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญาตามผู้ตาม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัลและผู้นำการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขยงเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำการจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขขยงเว้น และผู้นำแบบปล่อยเสรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวก่อให้เกิดประเด็นคำถามว่าปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การหรือไม่ อย่างไร ส่วนในเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนในองค์การนอกเหนือจากรายได้ปกติ (เงินเดือน ค่าจ้าง) ผู้วิจัยมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงิน (Financial) และที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial) ทั้งนี้ กลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาล 10 แห่ง คือ โรงพยาบาลสวนปรุง โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ โรงพยาบาลจิตเวชสงขลาราชนครินทร์ โรงพยาบาลจิตเวชสระแก้วราชนครินทร์ โรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์ราชนครินทร์ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชนครินทร์ โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม

ราชชนครินทร์ และโรงพยาบาลจิตเวชเลยราชชนครินทร์ (โรงพยาบาลจิตเวชเลยราชชนครินทร์. 2557: ออนไลน์) เหมือนกันคือ บทบาทภารกิจในการพัฒนาวิชาการ และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ตลอดจนการให้บริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในระดับตติยภูมิของพื้นที่

กลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ หรือเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย รวมทั้งยุทธศาสตร์ ที่มีความคล้ายคลึงกัน รวมทั้งปัญหาการลาออกของพนักงาน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการให้ผลประโยชน์ตอบแทนขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช และอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับข้อกับความต้องการ การจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยที่ศึกษาไว้แล้วมาเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ภายใต้บริบทแต่ละองค์กร มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายของกลุ่มต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย จิตแพทย์ทั้งหมด พยาบาลจิตเวช นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ นักกิจกรรมบำบัด รวมจำนวนทั้งหมด 3,709 คน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2557: ออนไลน์)

ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรและพนักงานกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 475 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทงาน และตำแหน่ง

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

1.3 ผลประโยชน์ตอบแทน ประกอบด้วย ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน และผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื้อหา

ในการศึกษานี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชเท่านั้น ศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านการสร้างบารมี
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

2. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่

- 2.1 ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน
- 2.2 ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ได้แก่

- 3.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร

3.2 ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ

3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างเดือนมิถุนายน 2555 ถึงเดือนมีนาคม 2556 ซึ่งเป็นระยะเวลาประมาณ 10 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารชั้นต้น หมายถึง ผู้บริหารในโรงพยาบาลจิตเวชที่ประสานงานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชให้ทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิก

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภาระงานและตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดการตระหนักรู้และพัฒนาภารกิจและวิสัยทัศน์ในการเห็นประโยชน์ส่วนรวมหรือสาธารณะก่อนประโยชน์ส่วนตัวของผู้ตามโดยใช้แรงขับหรือทักษะทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพิจารณาได้จากพฤติกรรม 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช โดยใช้แรงขับหรือทักษะทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร โดยผ่านการจัดสวัสดิการ ที่มุ่งหมายให้ประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรในองค์การ ซึ่งจะพิจารณาจาก 2 ส่วน คือ ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงินและไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน

1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรได้รับประโยชน์ในการปฏิบัติงานโดยผ่านการจัดสวัสดิการที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ในเรื่องการให้สิทธิการลาในแต่ละประเภท รวมไปถึงการลาไปปฏิบัติภารกิจทางศาสนาที่ตนเองนับถือให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมกับบุคลากรในองค์การ

2. ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรได้รับประโยชน์ในการปฏิบัติงานโดยผ่านการจ่ายค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ค่าจ้างระหว่างการลา สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน การจ่ายเงินทำขวัญ/เงินทดแทน เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่กรรม ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามตำแหน่ง ค่าเบี้ยเลี้ยง

รายวันในแต่ละตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนประกันสังคม และผลตอบแทนในลักษณะค่าเงินที่ดีในการดำรงชีพให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมกับบุคลากรในองค์กร

ความผูกพันหรือความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชมีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความคิดเห็น สามารถพิจารณาได้จาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของคนในองค์กร ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนยอมรับค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ ในด้านต่างๆ เช่น ด้านนโยบายในการบริหารงาน การไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เป็นต้น

2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงาน คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

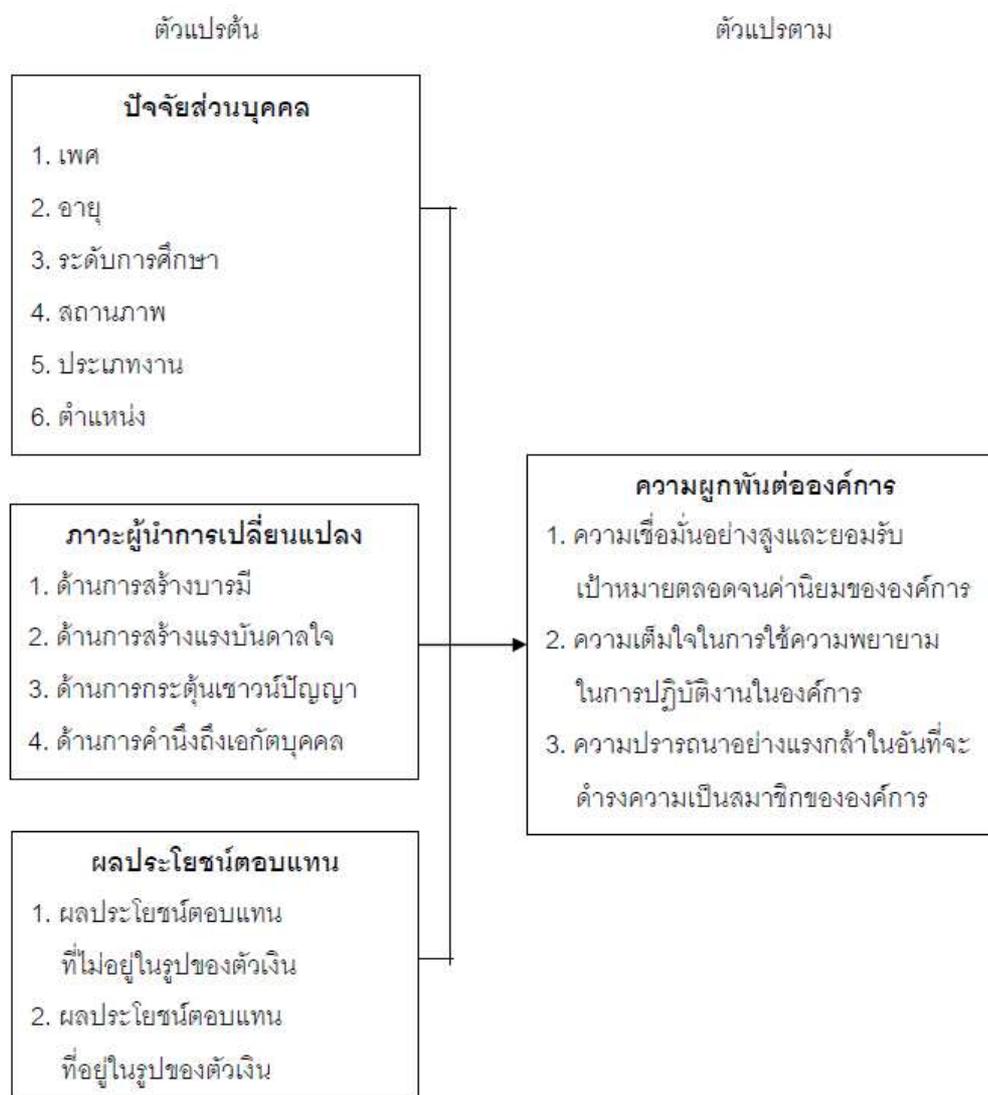
1. ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชจะส่งผลต่อการทำงาน การผูกพันที่ดีของบุคลากร ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสายงานด้านการบริหารบุคลากรของโรงพยาบาลในกลุ่มจิตเวช เพื่อหามาตรการในการแก้ไขปัญหาความผูกพันต่อองค์กรให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และลดปัญหาบุคลากรที่มีความสามารถลาออกจากงานบ่อย

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชเห็นความสำคัญทั้ง 6 ด้าน อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เข้าถึงบุคลากรในกลุ่มต่างๆ ของโรงพยาบาลจิตเวช และเพื่อการบริหารจัดการระบบงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงปัญหาในแต่ละบริบทของโรงพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา กลุ่มโรงพยาบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ได้มาจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นต้น ศึกษาจากแนวคิดของแบส และอโวลิโอ (Bass; & Avolio 1991; อ้างถึงใน รัตติกกรณ์ จงวิศาล. 2543: 22-24) องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” Four I’s คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวนปัญหา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ผลประโยชน์ตอบแทนศึกษาจากแนวคิดของ กิงพร ทองใบ (2553: 11) คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาจากเครื่องมือที่มีชื่อว่า OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) ของ มาวเดย์ พอร์เตอร์ และสเตรียส์ (Mowday; Porter; & Steers. 1982: 219-224) โดยประเด็นข้อคำถามจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรจากนั้นจึงสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช