



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สุชัยญา ฆารละออง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND QUALITY
OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES
IN A PRIVATE HOSPITAL

SUCHANYA KARNLAONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

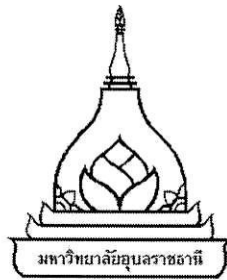
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE

UBON RATCHATHANI UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2025

COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญาด้านบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัย นางสาวสุชัญญา ฆารละออง

คณะกรรมการสอบ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมทัศน์ ทิศวา	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร คำโสม	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกัญญา จันทรุกขา	กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร คำโสม)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย อันพิมพ์)
คณบดีคณะบริหารศาสตร์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ ธนวิรุฬห์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีการศึกษา 2568

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร คำโสม ที่ให้ความอนุเคราะห์ และกรุณาเสียสละเวลาให้ความรู้ คำปรึกษา ตรวจสอบ ชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาการค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ให้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังได้รับคำแนะนำจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมทัศน์ ทศวา ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกัญญา จันทรุกขา กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งและทำให้การค้นคว้าอิสระนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมทัศน์ ทศวา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกัญญา จันทรุกขา และนางสาวศศิพรณ ลายจันทิก ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พรินซ์ฟิล เฮลท์แคร์ ศรีสะเกษ (โรงพยาบาลพรินซ์ ศรีสะเกษ) ที่ให้คำแนะนำ และประเมินแบบสอบถามเพื่อการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ขอขอบพระคุณ คุณสุประวีณ วดีวุฒิพงศ์ ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการด้านเอกสารและประสานงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้หากไม่มีพวกท่านการค้นคว้าอิสระนี้คงไม่สามารถสำเร็จได้

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายสนับสนุนทางการแพทย์ เพื่อนร่วมงานโรงพยาบาลพรินซ์อุบลราชธานี ครอบครัว พี่น้องร่วมรุ่นบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตรุ่นที่ 17 ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวได้หมด ที่สนับสนุนและให้กำลังใจในการเรียนตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและกำลังใจอันดีจากทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

สุชัญญา ฆารละออง

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

เรื่อง : อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัย : สุชัยญา ฆารละออง
ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร คำโสม
คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี (2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี (3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี (4) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี (5) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานประจำของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 29-44 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี สถานภาพโสด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

ABSTRACT

TITLE : THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN A PRIVATE HOSPITAL

AUTHOR : SUCHANYA KARNLAONG

DEGREE : MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

ADVISOR : ASST. PROF. BUSSAKORN KHUMHOME, Ph.D.

KEYWORDS : TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT

This study aims to (1) examine the level of organizational commitment of personnel at a private hospital in Ubon Ratchathani Province; (2) examine the level of transformational leadership of supervisors at a private hospital in Ubon Ratchathani Province; (3) examine the level of quality of work life of personnel at a private hospital in Ubon Ratchathani Province; (4) examine the influence of transformational leadership on organizational commitment of personnel at a private hospital in Ubon Ratchathani Province; and (5) examine the influence of quality of work life on organizational commitment of personnel at a private hospital in Ubon Ratchathani Province. The sample group consisted of 161 full-time employees of a private hospital in Ubon Ratchathani Province. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using Multiple Regression Analysis.

The research findings indicate that the majority of respondents are female, aged between 29–44 years old, have attained a bachelor's degree level of education, have 1–3 years of work experience, were single, and have an average monthly income of 15,001–25,000 baht. The overall level of organizational commitment was found to be at a high level. When considering individual dimensions, they were ranked from highest to lowest as follows: Affective Commitment, Normative Commitment, and Continuance Commitment, respectively. Regarding the influence of the studied variables, the results showed that Quality of Work Life and the Individualized

Consideration aspect of Transformational Leadership significantly influenced the organizational commitment of personnel at a statistical significance level of 0.01. Other variables were found to have no significant influence on the organizational commitment of personnel at the private hospital in Ubon Ratchathani Province.

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ทำการวิจัย	38
3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	43
4.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร	45
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	54
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	55
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปข้อมูลในการทำวิจัย	57
5.2 สรุปผลการวิจัย	59
5.3 อภิปรายผลการวิจัย	61
5.4 ข้อเสนอแนะ	64
5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย	66
เอกสารอ้างอิง	67
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถามการวิจัย	75
ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	82

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	19
2.2	สรุปตัวแปรที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
4.1	จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	43
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม	46
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	46
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	47
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	48
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	49
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	50
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	51
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	51
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	52
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	53
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	54
4.13	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1	4
2.1	13

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องในปี 2566-2568 โดยคาดการณ์ว่ารายได้เฉลี่ยจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 13-15 ต่อปี ทั้งนี้ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมการเติบโตของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมาจากความต้องการใช้บริการที่เพิ่มมากขึ้นทั้ง (1) กลุ่มประชากรสูงอายุของประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (2) การกลับมาของผู้ป่วยต่างชาติที่กลับมาทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย (3) รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการรักษาผู้ป่วย COVID-19 ซึ่งปัจจุบันกลายเป็นโรคประจำถิ่น (4) ประชาชนให้ความสำคัญกับการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพมากขึ้น นอกจากนี้อีกหนึ่งปัจจัยหลักคือ การปรับตัวอย่างต่อเนื่องของธุรกิจโดยการขยายรูปแบบการให้บริการ การแพทย์ดิจิทัล เช่น ระบบแพทย์ทางไกล Telemedicine หรือการให้บริการผู้ป่วยที่บ้าน เพื่อตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปหลังเกิด COVID-19 (ศูนย์วิจัยกรุงศรี, 2567: เว็บไซต์) ทั้งนี้โรงพยาบาลเอกชนยังมีแนวโน้มขยายไปตามหัวเมืองต่างจังหวัดมากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีจำนวนและกำลังซื้อมากขึ้น ในขณะที่ตลาดคนไข้ในกรุงเทพมหานครอาจจะขยายตัวได้ยากจากการแข่งขันที่สูงขึ้น จังหวัดอุบลราชธานีก็เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 5 ของประเทศ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดอำนาจเจริญ โยธธร ศรีสะเกษ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา มีประชากรจำนวน 1,869,608 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดอุบลราชธานี, 2567: เว็บไซต์) ซึ่งในปัจจุบันจังหวัดอุบลราชธานีมีโรงพยาบาลเอกชนรวมทั้งสิ้น 7 แห่ง จะเห็นได้ว่าธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีการแข่งขันที่สูง ซึ่งเห็นได้จากการที่โรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ ในจังหวัดอุบลราชธานีแข่งขันกันจัดทำแพ็คเกจการบริการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสุขภาพ หรือการฉีดวัคซีน ทั้งนี้หากโรงพยาบาลต้องการมีส่วนแบ่งทางการตลาดอันดับหนึ่งจะต้องให้ความสำคัญหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องบุคลากรองค์กรจะต้องดูแลบุคลากรและให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ คุณลักษณะ พฤติกรรมตามที่ต้องการ และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542) ทั้งนี้

บุคลากรจะต้องเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะสร้างทัศนคติในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กรมีความเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจ ตั้งใจทำงาน เต็มใจและใช้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมโดยจะเห็นได้ว่าองค์กรและบุคลากรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจึงต้องมีแนวทางในการสร้างความผูกพันที่ดีของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักภักดีและอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรหลายด้าน เช่น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดงานลางานบ่อย บรรยากาศการทำงานไม่ดี รวมถึงไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานในที่สุด (Harter, Schmidt and Hayes, 2002) โดยเมื่อบุคลากรลาออกองค์กรจะเผชิญปัญหาในการดำเนินงาน เนื่องจากมีตำแหน่งว่างซึ่งส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ (Deery and Iverson, 1996) ทั้งนี้ถ้าอัตราการลาออกมีแนวโน้มที่สูงขึ้นย่อมส่งผลให้ความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดลง และทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยที่ผ่านมามีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มุฮัมหมัด, 2566; วิชชุดา เพียรเสมอ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ, 2563) โดยหนึ่งในปัจจัยที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการที่ผู้นำสร้างอิทธิพลให้ผู้ตามมีความพยายามและศักยภาพสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถและความผูกพันที่ผู้ตามมีต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายส่วนรวม ซึ่งกระบวนการในการสร้างอิทธิพลนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดียิ่งขึ้นไป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือสภาวะการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความสุข และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งในเชิงวัตถุ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพ และในเชิงนามธรรม เช่น บรรยากาศการทำงานที่ดี ความยุติธรรมในองค์กร และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ และความสามารถในการดำรงชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิด

ความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก และช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถวัดได้โดยอาศัยเกณฑ์ 8 ประการ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1973) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและอยู่กับองค์กรอย่างมั่นคง

จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน ทั้งนี้ในส่วน of งานด้านสาธารณสุขอย่างเช่นงานบริการของโรงพยาบาลจะต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ โดยไม่สามารถใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรแทนได้ จึงถือได้ว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดทิศทางความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แม้ว่ามีการวิจัยก่อนหน้านี้ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวแล้วแต่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน อีกทั้งงานวิจัยนี้ต้องการศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้กับบุคลากรในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 บุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด

1.2.2 หัวหน้างานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด

1.2.3 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับใด

1.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี หรือไม่

1.2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3.3 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3.5 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

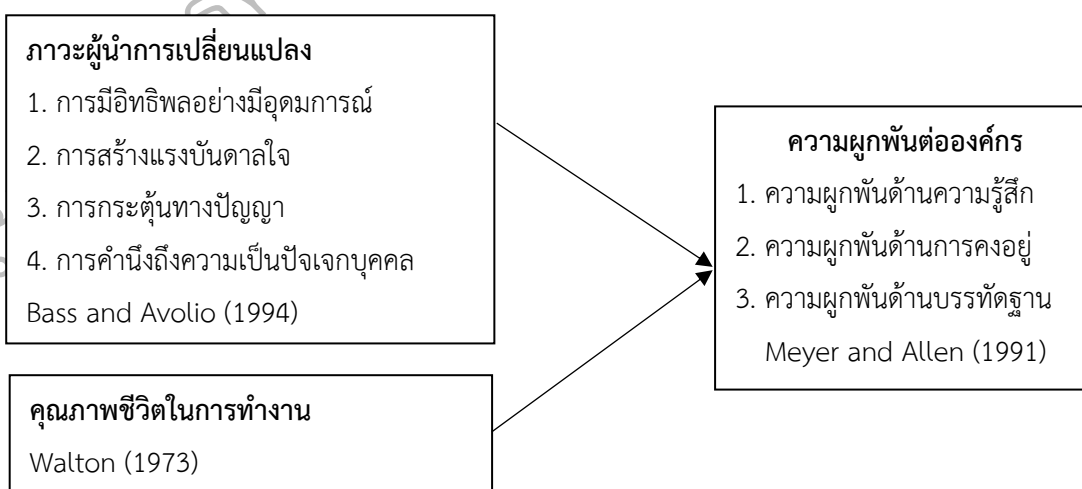
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจและการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีการแบ่งขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลคือบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

1.6.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่
 - 1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.3) การกระตุ้นทางปัญญา
 - 1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.6.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.6.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษา 9 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 องค์กร หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.7.2 บุคลากร หมายถึง พนักงานประจำของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

1.7.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.7.4 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้สึกในการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกที่มีคุณค่า มีบทบาทหน้าที่และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

1.7.5 ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการพิจารณาผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กรกับการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร พนักงานรู้สึกว่า การออกจากองค์กรจะส่งผลเสียต่อตนเองทั้งในด้านการสูญเสียสิทธิประโยชน์และความยากลำบากในการหางานใหม่

1.7.6 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่สะท้อนถึงจิตสำนึกและความรับผิดชอบที่พนักงานมีต่อองค์กรเมื่อพนักงานเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร และเกิดความรู้สึกว่า จะต้องอยู่และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และภักดี

1.7.7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสร้างอิทธิพลให้ผู้ตามมีความพยายามและศักยภาพสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถและความผูกพันที่ผู้ตามมีต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายส่วนรวม ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.7.8 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม ผู้นำได้รับความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

1.7.9 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างในทางที่จูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผ่านการกระตุ้นเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก และช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคในการทำงาน

1.7.10 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงาน หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ผู้ตามได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น

1.7.11 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำมอบหมายงาน สอนงานให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นรายบุคคล บนพื้นฐานของความเป็นเอกเทศและแตกต่างกัน ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก บุคลิกภาพ ประสบการณ์ ความต้องการ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

1.7.12 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาวะการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความสุข และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งในเชิงวัตถุ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพ และในเชิงนามธรรม เช่น บรรยากาศการทำงานที่ดี ความยุติธรรมในองค์กร และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ความสัมพันธ์ทาง ด้านสังคม (6) สิทธิของพนักงานในองค์กร (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 โรงพยาบาลเอกชนได้แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.8.2 เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยของผู้ที่สนใจศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

March and Simon (1958) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่มีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยบุคลากรจะมีความผูกพันองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่ต้องการจากองค์กร

Becker (1960) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่บุคลากรเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้มากับความพยายามที่ใช้ไปในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นแนวคิดการลงทุนที่ใช้อธิบายถึงเหตุผลว่าบุคลากรจะเกิดความความผูกพันต่อสิ่งที่ได้สร้างการลงทุนไว้ และถ้าบุคลากรไม่ผูกพันต่อสิ่งนั้นก็จะทำให้สูญเสียสิ่งที่ลงทุนไป จึงจำเป็นต้องผูกพันต่อไปโดยไม่มีทางเลือก

Kanter (1968) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเต็มใจของบุคลากรที่จะแสดงออกโดยการทุ่มเทความพยายามในการทำงานและมีความภักดีให้กับองค์กร

Sheldon (1971) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านบวกและมีความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Porter et al. (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร (Identification) เป็นความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่มีความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกที่ต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความต้องการของบุคลากรในการระบุดตนเอง มีส่วนร่วมกับองค์กรโดยยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยแสดงออกด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ ทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความจงรักภักดี ความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันกับองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยลดอัตราการลาออก และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรมักจะมีแรงจูงใจและพร้อมพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

(1) สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกงานได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของคนต่องาน หรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น

(2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมหรือมีความเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

(3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวจะมีความผูกพันต่องานอย่างมาก และมองว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

(4) บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร และความพยายามดังกล่าวมีผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือกว่าคนอื่น

(5) ความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

(6) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Steer (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญเนื่องจากสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร

ยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และนอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Smith (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร คือ บุคลากรจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra Role Behavior) ทั้งนี้บุคลากรยินดีที่จะทำเพื่อองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

Whithey and Cooper (1989) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรจนเกิดการลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

สรุปได้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยทำนายนโยบายการเข้า-ออกงานของบุคลากร ทั้งนี้ยังส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ และคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Becker (1960) ได้นำเสนอทฤษฎี Side-bet ซึ่งพัฒนามาจากกรอบแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Reward-cost Notation) โดยทฤษฎีนี้อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากบุคคลได้สร้าง "การลงทุน" (Side-bet) ไว้กับสิ่งนั้น และการขาดความผูกพันอาจส่งผลให้ต้องสูญเสียทรัพยากรที่ลงทุนไปแล้ว ความผูกพันจึงกลายเป็นสิ่งที่บุคคลต้องทำอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ระดับความสำคัญของการลงทุนจะเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาที่ลงทุน โดยทรัพยากรที่สะสมไว้จะเพิ่มมูลค่าเมื่อเวลาผ่านไป เช่น อายุงานที่ยาวนานจะเพิ่มทุนประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น เมื่อต้องตัดสินใจลาออก บุคคลย่อมต้องพิจารณาว่าการสูญเสียการลงทุนเหล่านี้อาจไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่คาดหวังจากองค์กรใหม่

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างสมาชิกและองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีค่านิยมที่สอดคล้องกันรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและอุทิศตนเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ความผูกพันดังกล่าวสะท้อนทัศนคติที่สมาชิกแสดงความจงรักภักดีและยึดมั่นในองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- (1) การเชื่อถืออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
- (3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Meyer and Allen (1991) ได้พัฒนาแนวคิด Three Component Model of Commitment โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

(1) ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกที่มีคุณค่า มีบทบาทหน้าที่และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน โดยปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันทางด้านจิตใจประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความชัดเจนของเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ในงานที่ระบุไว้อย่างแน่นอน การยอมรับในข้อเสนอแนะจากหัวหน้างาน และการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งช่วยสร้างความพึงพอใจและความสบายใจให้พนักงานจนทำให้พวกเขายึดมั่นอยู่กับองค์กร

(2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการพิจารณาผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร ซึ่งแลกเปลี่ยนกับการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร พนักงานรู้สึกว่าหากการออกจากองค์กรจะส่งผลเสียต่อตนเองทั้งในด้านการสูญเสียสิทธิประโยชน์และความยากลำบากในการหางานใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ การลงทุนที่พนักงานทำไว้ เช่น เวลา เงิน หรือแรงงานที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร ตลอดจนการมีทางเลือกในการทำงานใหม่ที่จำกัด ทำให้พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่

(3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่สะท้อนถึงจิตสำนึกและความรับผิดชอบที่พนักงานมีต่อองค์กร เมื่อพนักงานเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรและจะเกิดความรู้สึกว่าจะต้องอยู่และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และภักดี เพราะเห็นว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง ความผูกพันในลักษณะนี้ยังทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีพันธะหน้าที่ในการสนับสนุนองค์กร ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความผูกพันเชิงบรรทัดฐานนี้มาจากลักษณะบุคลิกส่วนตัว ประสบการณ์ทางสังคม รวมถึงการสนับสนุนและการลงทุนที่องค์กรได้มอบให้

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1991) ซึ่งนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความจงรักภักดี ต้องการเป็นส่วนหนึ่ง และปรารถนาที่จะคงสถานะสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานจะมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานในหน้าที่

2.1.4 ปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

(1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส

(2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น มีความอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น (Social Interaction)

(3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้สึกรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นทั้ง 3 ข้อ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเอาใจใส่ของงานเพิ่มขึ้น การคงรักษานักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองของสแตียร์สเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความผูกพันต่อการและความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อการ

Hewitt Associate (2004) ได้เสนอโมเดลความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร คือ

- (1) บุคคล ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้จัดการ และเพื่อนร่วมงาน
- (2) งาน แรงจูงใจในงาน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ทรัพยากร และภาระงาน
- (3) โอกาสที่ได้รับ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การเรียนรู้ และการพัฒนา
- (4) คุณภาพชีวิต คุณค่า ได้แก่ ความสมดุลระหว่างเรื่องงานและชีวิต สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพในการทำงาน ภาพลักษณ์ขององค์กร คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม
- (5) กระบวนการ ได้แก่ หลักการบริหารงานบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการทำงาน

(6) รางวัลโดยรวม ได้แก่ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูล การออมเพื่อการเกษียณอายุ และการให้การยอมรับ

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยขอเลือกศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากมีบริบทที่ตรงกับลักษณะการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชน และสถานการณ์ของโรงพยาบาลเอกชนที่เผชิญกับการแข่งขันที่สูง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการบุคลากรที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำในการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยปัจจัยทั้งสองถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

สุภัทรา นุชสาย (2553) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้นำทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี

ธวัชรรัตน์ ใบบัว (2555) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่นเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสนใจในตนเอง ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสร้างความตระหนักและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ และพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้ความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผล

มณีประภา ผิวเงิน (2554) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างร่วมกันพัฒนาซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ว่าจะทำได้และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กรโดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือผู้ตาม

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงสร้างความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามเปลี่ยนเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา ซึ่งผู้นำต้องยกระดับความรู้สึกความสำคัญของผู้ตามให้ ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ได้ตามต้องการทำให้ผู้ตาม ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศเพื่อองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการของมนุษย์

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือกระบวนการที่ผู้นำสร้างอิทธิพลให้ผู้ตามมีความพยายามและศักยภาพสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถและความผูกพันที่ผู้ตามมีต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายส่วนรวม

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายและคำสั่งไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด หากองค์กรไม่มีการเตรียมความพร้อมและปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำรงอยู่และแข่งขันขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

วิไลลักษณ์ สีตา (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา การนำแนวทางและกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และเป็นปัจจัยสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบการศึกษาโดยรวม

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่ออิทธิพลความคิดของบุคลากร การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การทุ่มเททั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

อานนท์ แสนภูวา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทุกระดับของการบริหารและมีบทบาท

สำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมความเสียสละและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กร กระบวนการดังกล่าวช่วยพัฒนาแนวคิดและทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่สามารถปรับตัวและสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยายเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง โดยเบอร์น (Burns, 1978) ซึ่งได้อธิบายว่าภาวะผู้นำในลักษณะกระบวนการที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในขณะเดียวกันผู้ตามก็สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำได้เช่นกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถมองได้ทั้งในสองระดับ คือในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของเบอร์น (Burns) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งหวังที่จะยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการส่งเสริมแนวคิดและค่านิยมทางศีลธรรมที่สูงขึ้น เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม ซึ่งผู้นำจะไม่ยึดตามอารมณ์ที่มาจากความกลัว ความเห็นแก่ตัว หรือความอิจฉาริษยา แต่จะเน้นไปที่การพัฒนาผู้ตามให้ก้าวข้ามจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน (Everyday Selves)” ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า (Better Selves)” เบอร์น (Burns) มีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีผลแสดงออกในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้จากตำแหน่งใดก็ได้ทั้งผู้นำหรือผู้ตาม ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ โดยเบอร์น (Burns) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่สะท้อนถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำจึงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ แรงจูงใจ และทักษะ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยการแสดงออกของภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะหลัก ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับ

ผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำจะใช้รางวัลตอบแทนเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามตอบสนองต่อความต้องการของผู้นำ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จับต้องได้ในระดับแรกของความต้องการ

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายคือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Consciousness) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกในอุดมการณ์ที่สูงส่ง เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน และสิทธิมนุษยชน เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกรอบงำโดยอำนาจในรูปแบบของความกลัว ความโลภ หรือความอิจฉาริษยา

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะปรากฏเมื่อผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไม่พึงพอใจกับสภาพเดิม และเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่าเดิม

2.2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาส (Bass)

จากทฤษฎีของเบอร์น (Burns) ต่อมา Bass (1985) ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความละเอียดมากขึ้น โดยเน้นการอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) โดยบาส (Bass) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบที่ผู้นำมีต่อตัวผู้ตาม ซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามได้โดยการทำพวกเขาตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยการยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือแม้กระทั่งการชักจูงให้พวกเขาหันมองเห็นความสำคัญขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน (Self-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก บาส (Bass) มองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า "บารมี" (Charisma) โดยบามีถูกนิยามว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ อย่างไรก็ตาม บาส (1985) เห็นว่าการมีบารมีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ยังมี

ส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ควบคู่ไปกับบาร์มี ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบนี้ ร่วมกับการสร้างบาร์มีเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลลัพธ์ที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ นี้ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากผู้นำแบบบาร์มีเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมุ่งเน้นการเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบบาร์มีบางคนอาจมุ่งเน้นที่จะทำให้ผู้ตามรู้สึกอ่อนแอและต้องพึ่งพาผู้นำมากขึ้น สร้างความจงรักภักดีที่มีลักษณะเป็นการยึดติดกับผู้นำมากกว่าความผูกพันที่แท้จริง ในแนวคิดของ Bass (1985) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการนิยามในทางที่กว้างกว่าเบอร์น (Burns) โดยไม่ใช่เพียงการใช้สิ่งจูงใจ (Incentives) เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามเพิ่มขึ้น แต่ยังรวมถึงการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อการให้รางวัลตอบแทนตั้งแต่เริ่มต้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในกระบวนการนำทางของผู้นำ Bass (1985) ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ (1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้สามารถถูกนำมาใช้โดยผู้นำคนเดียวกันในช่วงเวลาหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดย Bass (1985) ได้เปรียบเทียบให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในระดับต่ำกว่า ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ได้ในระดับที่สูงขึ้น Bass (1985) ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นไปที่การจัดการหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ซึ่งกระบวนการแลกเปลี่ยนนี้จะเกิดขึ้นบนพื้นฐานของการกำหนดความต้องการและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ผู้นำและผู้ตามจะได้รับรางวัลหากสามารถทำงานสำเร็จตามที่ตกลงกัน ในทางตรงกันข้ามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่เพียงแค่มุ่งกำหนดข้อตกลงแลกเปลี่ยนเท่านั้น แต่จะมีการปฏิบัติในแนวทางที่เน้นการเสริมสร้างและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามสามารถบรรลุผลงานที่เหนือกว่า โดยการยกระดับแรงจูงใจและค่านิยมที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับลึกและยั่งยืน Bass (1985) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในแง่ของวิธีการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น แต่ทั้งสองประเภทนี้ไม่ได้เป็นกระบวนการที่แยกจากกันโดยสิ้นเชิง ผู้นำคนเดียวกันสามารถใช้ทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทที่ต้องการการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบสามารถสรุปเป็นตารางที่ 2.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน ความคิดแบบค่อยพัฒนาโดยอยู่ ภายใต้โครงการที่เป็นการตอบสนอง (Reactive)	มุ่งเน้นความสัมพันธ์ ความคิดเป็นแบบ เปลี่ยนแปลงสิ้นเชิง เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ เป็นลักษณะการริเริ่ม (Proactive)
แรงจูงใจ	รางวัล (ภายนอก)	การเห็นคุณค่า (ภายใน)
อำนาจ	ประเพณีปฏิบัติ	การมีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	ผลที่ได้	วิสัยทัศน์
ผู้นำ	เน้นกิจกรรม บทบาทชัดเจน ตระหนักในความต้องการ จัดการ แบบวางแผน	เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอน มีการกระจาย อำนาจตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ดี เข้าถึงง่าย ไม่เป็นทางการ
ผู้ได้บังคับบัญชา	แสวงหาความมั่นคง ความต้องการ ได้รับการตอบสนอง แยกองค์กร ออกจากปัจเจกบุคคล	ละเว้นประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กร ทำงานมากกว่าที่คาดหวัง
ผลที่ได้รับ	ทำงานตามที่คาดหวัง	ก้าวกระโดดในการทำงาน

Bass (1985) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการยกระดับความสนใจของผู้ตามให้เหนือกว่าความต้องการส่วนตน โดยผู้นำลักษณะนี้จะให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดและปลูกฝังค่านิยม การเสริมสร้างบาร์มี ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่ในระดับปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตาม โดยส่งเสริมให้ผู้ตามมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) รวมถึงการคำนึงถึงความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์กร และบุคคลรอบข้าง นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังช่วยส่งเสริมให้ผู้ตามตระหนักถึงความหมายของงานที่ทำมากยิ่งขึ้น และอาจนำไปสู่การพัฒนาคุณค่าทางศีลธรรมในระดับที่สูงขึ้น

2.2.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม โดยครอบคลุมทั้งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย เช่น วงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถาบันการศึกษาในบริบทที่มีความแตกต่างด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดผ่านเครื่องมือวัดภาวะผู้นำหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) ซึ่งพัฒนาโดย Bass and Avolio (1994) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ทั้งนี้ Bass and Avolio (1994) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยยกระดับความพยายามและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นเกินความคาดหวัง โดยผู้นำจะพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีมและองค์กร ซึ่งกระบวนการในการสร้างอิทธิพลนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน โดยผู้ตามจะพยายามปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ โดยสิ่งที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivational Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างในทางที่จูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ทำให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน สามารถมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลโดยไม่วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ตาม ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามมองว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีดำเนินการแก้ไข และผู้นำจะพิสูจน์ให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มที่ ดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและช่วยให้เจริญก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยที่ผู้ตามจะต้องไม่รู้สีกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

จากการทบทวนทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) สามารถอธิบายถึงลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ครอบคลุม ทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Bass and Avolio (1994) เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานต่อการทำงาน เกิดขึ้นจากการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทั้งในเชิงวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และในเชิงนามธรรม เช่น บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความยุติธรรมในองค์กร สวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ ตลอดจนคำชื่นชมหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจ กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงาน

เอื้อมดาว แก้วสว่าง และคณะ (2564) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถดำเนินชีวิตการทำงานได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อบุคลากรมีความสุขจากการทำงานและได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร การสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานควรดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทและลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร เนื่องจากแต่ละองค์กรมีเงื่อนไข

และปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร และการเติบโตอย่างยั่งยืน

วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และกฤษฎา มุขัมหมัด (2564) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรและองค์กร การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญ เนื่องจากหากพนักงานขาดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ย่อมนำไปสู่การลาออก ส่งผลให้เกิดความสูญเสียทั้งด้านทรัพยากรและเวลา องค์กรต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการสรรหา คัดเลือก และว่าจ้างพนักงานใหม่ รวมถึงการฝึกอบรมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร และส่งเสริมการสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

เอก สีนภิญโญ และชาญเดช เจริญวิริยะกุลม (2565) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักที่มีคุณค่าและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน บุคคลต้องประกอบอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ยุติธรรม และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางกายและใจจึงเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ ความมั่นคงในงาน สิทธิและเสรีภาพของบุคลากร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อบุคลากรได้รับการดูแลในด้านเหล่านี้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพะการการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความสุข และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งในเชิงวัตถุ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพ และในเชิงนามธรรม เช่น บรรยากาศการทำงานที่ดี ความยุติธรรมในองค์กร และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ และความสามารถในการดำรงชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก และช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2.3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1977) ได้อธิบายถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง มีทัศนคติดีต่องาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจและความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองและยกระดับศักยภาพของบุคคลให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการลาออก ลดอุบัติเหตุในการทำงาน และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ส่งผลให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพและปริมาณที่ดีขึ้น

Gordon (1991) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และมีผลต่อบุคลากรในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน ระบบการทำงาน และระบบให้รางวัล ให้มีความสอดคล้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน และผลผลิตขององค์กร รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Greenberg and Baron (1995) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดความสำคัญที่ 3 ประการ คือ (1) ส่งผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน (2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ (3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

ขวัญกมล สาระบุตร (2543) ได้กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะส่งผลให้แรงงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้บรรยากาศภายในองค์กรจะเอื้อต่อการสร้างความรัก ความเข้าใจ และความสามัคคีระหว่างบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน อันได้แก่การเพิ่มผลผลิตขององค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกับองค์กร ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน การบริหารจัดการ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

Walton (1973) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ 8 ด้าน ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานต้องมีความเป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และค่าครองชีพ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมส่งผลให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสร้างความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

(2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องปลอดภัยและไม่มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดอันตรายหรือความเสี่ยงต่อสุขภาพของพนักงาน

(3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ และนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ควรสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าเพื่อการเติบโตในสายอาชีพและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง องค์กรควรมุ่งเน้นการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในสายงานพร้อมทั้งสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและสายงานที่ตนปฏิบัติ

(5) ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ปราศจากอคติ เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในสังคมย่อมทำให้พนักงานรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่าในตนเอง

(6) สิทธิของพนักงานในองค์กร หมายถึง สิทธิในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้รับอย่างเสมอภาค ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ทั้งนี้องค์กรควรดำเนินการโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและการเคารพในสิทธิของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การที่พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับแรงกดดันมากเกินไป มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานที่เคร่งเครียดจนไม่มีเวลาได้พักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

(8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความหมาย เช่น การช่วยเหลือสังคม การรักษาสีเขียวแวดล้อม และการมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ความสัมพันธ์เชิงบวกนี้ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานของตนเองมีความสำคัญและสร้างความสุขในการทำงาน

Huse and Cummings (1985) ได้ศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยแบ่งออกมาได้เป็น 8 ลักษณะ ได้แก่

(1) ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐานของบุคลากรในตำแหน่งงานเดียวกัน ทั้งภายในองค์กรและองค์กรอื่น

(2) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากความเสี่ยงและอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ

(3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการสอนงานที่เพียงพอเหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งนี้พิจารณาจากหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในงานที่ทำภายใต้โอกาสในการพัฒนา

(4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จที่เกิดจากผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

(5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ทั้งการประสานงาน การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในองค์กร องค์กรมีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันและกันโดยไม่มีอคติ

(6) ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ถึงความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ยังหมายรวมถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างอิสระ และองค์กรก็พร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน

(7) ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีสภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีช่วงเวลาในการพัฒนาตนเองหรือพักผ่อนอย่างเหมาะสม และมีเวลาเพียงพอต่อการปฏิบัติต่อครอบครัวและสังคมในการดำเนินชีวิตนอกเวลางาน

(8) ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร อีกทั้งมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคิดที่จะหางานใหม่หรือนายจ้างใหม่ และไม่กระทำการใด ๆ อันจะส่งผลให้องค์กรได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียงขององค์กร

Bruce and Blackburn (1992) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

- (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- (3) การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
- (5) ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
- (6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
- (7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

- (8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกันจะพบว่าแนวคิดคล้ายคลึงกัน โดยมีปัจจัย 8 ประการที่สามารถชี้วัดได้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบกับการศึกษางานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในอดีตพบว่า แนวคิดของ Walton ได้รับความนิยมนำมาใช้อ้างอิงในการสร้างแบบสอบถามอย่างแพร่หลาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Walton เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร เจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ เภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยการบริหารองค์กร โดยรวมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50.5

อิทธิพงษ์ อินทุง (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการกรมศุลกากรที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร (2) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการกรมศุลกากร การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากรจำนวน 261 คน มีการประมวลผลวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression) ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) เพศของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในขณะที่ยุสสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่ง

ในประเทศไทย งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าจำนวน 155 คน โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทยฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะต่าง ๆ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทยฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking) โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 154 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติแบบพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย และการถดถอยเชิงพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ เช่น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิษุฒดา เพียรเสมอ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2563) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 400 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน คือ t-test, F-test และวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดหลายตัวแปร ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (3) คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สุภาพร พึ่งกัน (2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์การ กรณีศึกษาองค์การสวนสัตว์ในพระบรมราชูปถัมภ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์การ กรณีศึกษาองค์การสวนสัตว์ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและลูกจ้างขององค์การสวนสัตว์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 154 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อความผูกพันภายในองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธฤต เปานิล (2564) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีจำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ เมื่อศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พรหมวาท นามไพร (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนบริษัทอินแอก โตโก (ประเทศไทย) จำกัด งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินแอก โตโก (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินแอก โตโก (ประเทศไทย) จำกัด (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินแอก โตโก (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-Test, F-Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินแอก โตโก (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันไป (2) ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินแอก โตโก (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินแอก โตโก (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รมิตา ประวดี (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มี

ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา (3) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา (4) ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 337 ราย ผลการทดสอบความเชื่อมั่นเครื่องมือที่ 0.960 ในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 (2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษพบว่า (1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 อยู่ในระดับปานกลาง (2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.86$) (3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปภาพสวีร์ เจริญพัฒนาภัก (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 150 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร หาค่าความเชื่อมั่นได้ที่ .94, .98 และ .95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุเฉลี่ย 41.43 ปี ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 16.27 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.54$, $SD=0.55$, $\bar{X}=3.70$, $SD=0.66$ และ $\bar{X}=3.42$, $SD=0.67$) ตามลำดับ เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.72$, $p<0.01$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.66$, $p<0.01$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.34$, $p<0.01$ และ $r=0.33$, $p<0.01$) ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำที่สุด ($r=0.24$, $p<0.01$) คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐมได้ร้อยละ 60.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=0.60$, $p<.001$)

อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มูฮัมหมัด (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย คำจูงกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสำหรับ

ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยคำจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก

สาคร วงศ์ศรี (2567) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา โดยการใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติ F-test หรือ ANOVA สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ (5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองในทิศทางบวก

ตารางที่ 2.2 สรุปตัวแปรที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร ผู้วิจัย	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				คุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	การสร้างแรงบันดาลใจ	การกระตุ้นทางปัญญา	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ความสัมพันธ์ทางสังคม	สิทธิของพนักงานในองค์กร	ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	ความเกี่ยวข้องกับสังคม
ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อิทธิพงษ์ อินทุง (2562)	-	-	-	-	✓	×	×	✓	×	×	✓	✓
จันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563)	✓	×	×	×	-	-	-	-	-	-	-	-
มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563)	✓	×	×	×	-	-	-	-	-	-	-	-
วิษุฒดา เพียรเสมอ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2563)	-	-	-	-	✓	✓	×	×	×	✓	✓	×
สุภาพร พึ่งกัน (2563)	✓	×	×	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
ธฤต เปานิล (2564)	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พรหมवाद นามไพร (2564)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รมิตา ประวัติ (2564)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วงค์วิวัฒน์ ศิริเพชร และกฤษฎา มอัมหมัด (2564)	-	-	-	-	✓	×	×	×	✓	×	×	×

ตารางที่ 2.2 สรุปตัวแปรที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ตัวแปร ผู้วิจัย	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				คุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	การสร้างแรงบันดาลใจ	การกระตุ้นทางปัญญา	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ความสัมพันธ์ทางสังคม	สิทธิของพนักงานในองค์กร	ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	ความเกี่ยวข้องกับสังคม
ปภาพสวีร์ เจริญพัฒนาค (2565)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มุขัมหมัด (2566)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สาคร วงศ์ศรี (2567)	-	-	-	-	×	×	×	×	×	×	×	×
ผลรวมคะแนน (มีนัยสำคัญทางสถิติ)	4	1	1	2	5	3	2	3	3	3	4	3
ผลรวมคะแนนทั้งหมด	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6

หมายเหตุ: √ หมายถึง มีการนำมาศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติ

× หมายถึง มีการนำมาศึกษา ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

- หมายถึง ไม่มีการนำมาศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรม และได้จัดทำเป็นตารางสังเคราะห์ตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระในส่วน
ของ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และระดับตำแหน่ง
ในหลายการวิจัยไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ (2) ปัจจัย
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น
ทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ (3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนา
ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม สิทธิของ
พนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว แต่ผลการศึกษายังคงมีความ
หลากหลายและปรากฏข้อสรุปที่แตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ อย่างไรก็ตามยังไม่ปรากฏการศึกษาที่
เฉพาะเจาะจงในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา
ตัวแปรดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัด
อุบลราชธานีมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยด้วยการสำรวจ (Survey Research) และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ทำการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร หมายถึง บุคลากรประจำของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 181 คน

3.2.1 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 125 คน โดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{181}{1+(181)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{181}{1+((181)(0.0025))}$$

$$n = \frac{181}{1.4525}$$

$$n = 124.61 \text{ คน} \approx 125 \text{ คน}$$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ทำการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบให้
 เลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ
 สมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่
 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็น
 ปัจเจบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรอันตรภาค
 (Internal Scale) โดยคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ
 Likert's Scale โดยมีการกำหนดคะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้แก่
 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนา
 ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม สิทธิของ
 พนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรอันตรภาค (Internal
 Scale) โดยคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale
 โดยมีการกำหนดคะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรอันตรภาค (Internal Scale) โดยคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีการกำหนดคะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างกรอบแนวคิดงานวิจัย และนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการนำมาหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) คำนวณจากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3.2)$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายความว่า ไม่แน่ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำค่าที่คำนวณได้มาแปลความหมาย ถ้าได้คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.50-1.00 คะแนนสรุปได้ว่าข้อความตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด และสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเทียบเท่า 0.7 ขึ้นไป

3.3.6 นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ จากนั้นนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน ซึ่งอาศัยการเก็บข้อมูลตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่มีชื่อ SPSS (Statistical Packet for The Social Sciences) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.1.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีภาวะผู้นำระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีภาวะผู้นำระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีภาวะผู้นำระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีภาวะผู้นำระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีภาวะผู้นำระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

3.5.1.3 การทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence)
- 2) การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha)

3) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (หนังสือ SPSS for Window หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย) (วัชชัย งามสันติวงศ์, 2543: 478)

ขนาดความสัมพันธ์	ความหมายระดับความสัมพันธ์
0.81–1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ทั้งทางบวกและลบ
0.61–0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง ทั้งทางบวกและลบ
0.41–0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ทั้งทางบวกและลบ
0.21–0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ ทั้งทางบวกและลบ
0.00–0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก ทั้งทางบวกและลบ

3.5.2.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตแจกแบบสอบถามจำนวน 181 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 169 ชุด จากนั้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และมีค่าผิดปกติ (Outlier) ออกไป ทำให้เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 161 ชุด นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร
- 4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาเพื่อแสดงข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ และร้อยละ ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล (n = 161)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	28	17.4
หญิง	131	81.4
เพศทางเลือก	2	1.2
รวม	161	100

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล (n = 161)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
รุ่นสองของเบปป์มเมอร์ (อายุ 61-70 ปี)	1	0.6
เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ (อายุ 45-60 ปี)	11	6.8
เจนเนอร์ชั้นวาย (อายุ 29-44 ปี)	92	57.1
เจนเนอร์ชั้นซี (อายุ 15-28 ปี)	57	35.4
รวม	161	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	26.7
ปริญญาตรี	112	69.6
ปริญญาโท	6	3.7
รวม	161	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	9	5.6
1-3 ปี	67	41.6
4-6 ปี	28	17.4
7-9 ปี	17	10.6
มากกว่า 9 ปี	40	24.8
รวม	161	100
5. สถานภาพสมรส		
โสด	99	61.5
สมรส	58	36.0
หย่าร้าง	4	2.5
รวม	161	100
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	32	19.9
15,001-25,000 บาท	57	35.4
25,001-35,000 บาท	43	26.7
35,001-45,000 บาท	15	9.3
มากกว่า 45,001 บาท	14	8.7
รวม	161	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และเพศทางเลือก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจนเนอเรชั่นวาย อายุ 29-44 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือเจนเนอเรชั่นซี อายุ 15-28 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ อายุ 45-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และรุ่นสองของเบบี้บูมเมอร์ อายุ 61-70 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาคือการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

4.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สถิติของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สัญลักษณ์ (SD) รายละเอียดดังตารางที่ 4.2-4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.18	0.82	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.00	0.89	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.03	0.83	มาก
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.97	0.88	มาก
รวม	4.05	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.81$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่าในแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.82$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.83$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.89$) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.88$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. หัวหน้างานของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน	4.09	0.93	มาก
2. ท่านรู้สึกเคารพนับถือหัวหน้างานของท่านอย่างจริงใจ	4.32	0.80	มาก
3. ท่านรู้สึกไว้วางใจหัวหน้างานของท่าน	4.12	0.95	มาก
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน	4.18	0.91	มาก
รวม	4.18	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.82$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ท่านรู้สึกเคารพนับถือหัวหน้างานของท่านอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.80$) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.91$) ท่านรู้สึกไว้วางใจหัวหน้างานของท่าน ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.95$) และหัวหน้างานของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.93$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. หัวหน้างานของท่านทำให้ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.88	1.02	มาก
2. หัวหน้างานของท่านทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	4.10	0.97	มาก
3. หัวหน้างานของท่านช่วยให้ท่านจัดการกับอุปสรรคในการทำงาน	3.98	0.94	มาก
4. หัวหน้างานของท่านให้กำลังใจท่านเมื่อท่านรู้สึกท้อแท้	4.06	0.95	มาก
รวม	4.00	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.89$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ หัวหน้างานของท่านทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.87$) หัวหน้างานของท่านให้กำลังใจท่านเมื่อท่านรู้สึกท้อแท้ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.95$) หัวหน้างานของท่านช่วยให้ท่านจัดการกับอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.94$) และหัวหน้างานของท่านทำให้ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 1.02$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. หัวหน้างานของท่านจะกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหา	4.05	0.89	มาก
2. หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้ท่านหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา	3.98	0.92	มาก
3. หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น	4.04	0.92	มาก
4. หัวหน้างานของท่านฝึกให้ท่านทำงานอย่างเป็นระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.06	0.92	มาก
รวม	4.03	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.83$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ หัวหน้างานของท่านฝึกให้ท่านทำงานอย่างเป็นระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.92$) หัวหน้างานของท่านจะกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหา ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.89$) หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.92$) และหัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้ท่านหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.92$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
คำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับท่าน	4.01	0.90	มาก
2. หัวหน้างานของท่านสอนงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับท่าน	3.93	0.96	มาก
3. หัวหน้างานของท่านคอยให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับปัญหาของแต่ละบุคคล	4.01	0.97	มาก
4. หัวหน้างานของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานแต่ละคนเสมอ	3.94	1.01	มาก
รวม	3.97	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.88$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับท่าน ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.90$) หัวหน้างานของท่านคอยให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับปัญหาของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.97$) หัวหน้างานของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานแต่ละคนเสมอ ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 1.01$) และหัวหน้างานของท่านสอนงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับท่าน ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.96$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.80	1.11	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่	3.61	0.90	มาก
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.93	0.80	มาก
4. ท่านสามารถเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้	3.49	0.98	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.75	มาก
6. ท่านมีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นอย่างเต็มที่	3.89	0.89	มาก
7. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.30	1.05	ปานกลาง
8. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม	4.03	0.84	มาก
รวม	3.63	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.64$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.75$) องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.84$) งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.80$) ท่านมีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.89$) และสถานที่ทำงานของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.90$) ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ท่านสามารถเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.98$) ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 1.05$) และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 1.11$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.84	0.67	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.39	0.87	ปานกลาง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.84	0.74	มาก
รวม	3.69	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.63$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.67$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.74$) ส่วนข้อที่เหลือระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านความรู้สึก	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	3.86	0.79	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร	3.74	0.83	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าสามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้	3.96	0.73	มาก
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน	3.81	0.87	มาก
รวม	3.84	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.67$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าสามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.73$) ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.79$) ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

จากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.87$) และท่านรู้สึกว่าคุณมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.83$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรจะทำให้ ท่านสูญเสียประโยชน์และสิทธิที่ควรได้รับ	3.43	1.00	ปานกลาง
2. ท่านจะรู้สึกถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบากหาก ท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรแห่งนี้	3.30	1.02	ปานกลาง
3. ท่านอยากจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ เหมาะสม	3.46	0.99	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าจะหากลาออกจากองค์กรการทำงาน ใหม่เป็นเรื่องที่ยุ่งยาก	3.38	1.18	ปานกลาง
รวม	3.39	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.87$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ดังนี้ ท่านอยากจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.99$) ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรจะทำให้ท่านสูญเสียประโยชน์และสิทธิที่ควรได้รับ ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 1.00$) ท่านรู้สึกว่าจะหากลาออกจากองค์กรการทำงานใหม่เป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 1.18$) และท่านจะรู้สึกถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบากหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 1.02$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. ท่านเชื่อว่าการอยู่กับองค์กรนาน ๆ เป็นสิ่งที่ควรทำ	3.53	1.01	มาก
2. ท่านจะรู้สึกผิดหวังที่ท่านตัดสินใจลาออกใน ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.48	1.03	ปานกลาง
3. ท่านเชื่อว่าการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่ ควรทำ	3.92	0.89	มาก
4. ท่านเชื่อว่าการอยู่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และรักดีเป็นสิ่งที่ควรทำ	4.42	0.79	มาก
รวม	3.84	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.74$) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการอยู่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรักดีเป็นสิ่งที่ควรทำ ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.79$) ท่านเชื่อว่าการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่ควรทำ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.89$) และท่านเชื่อว่าการอยู่กับองค์กรนาน ๆ เป็นสิ่งที่ควรทำ ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 1.01$) ส่วนข้อที่เหลือระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านจะรู้สึกผิดหวังที่ท่านตัดสินใจลาออกในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 1.03$)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงตามตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร (n=161)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1							
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	.873**	1						
3. การกระตุ้นทางปัญญา	.804**	.865**	1					
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	.819**	.896**	.875**	1				
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.228**	.277**	.361**	.364**	1			
6. ความผูกพันด้านความรู้สึก	.246**	.288**	.356**	.348**	.692**	1		
7. ความผูกพันด้านการคงอยู่	.245**	.286**	.250**	.308**	.443**	.481**	1	
8. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.228**	.249**	.251**	.314**	.606**	.582**	.519**	1

**p < 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.228 ถึง 0.896 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก ($r = 0.692$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = 0.606$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรต้นในระดับสูงสุด และพบว่ามีตัวแปรหลายคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงเกินกว่า 0.80 เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.873$) การกระตุ้นทางปัญญา ($r = 0.865$) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = 0.896$) ซึ่งบ่งชี้ว่าอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ค่าคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่า Variance Inflation Factor (VIF) เพื่อยืนยันในหัวข้อถัดไป

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.00	0.22		4.45	0.00**		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.62	0.06	0.63	10.40	0.00**	0.87	1.15
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.11	0.04	0.16	2.63	0.01**	0.87	1.15
$R^2 = 0.50$, Adjusted $R^2 = 0.49$; $F = 77.77$, $Sig = 0.01^{**}$							

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการตรวจค่าคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (Hair et al., 2019) หมายถึง ตัวแปรอิสระจะไม่มีความสัมพันธ์ด้วยกันเอง โดยตัวแปรอิสระมีค่า Tolerance เท่ากับ 0.87 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.15 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาเป็นอิสระต่อกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise โดยตัวแปรอิสระจะถูกคัดเลือกเข้ามาในโมเดลทีละตัว ซึ่งมีเงื่อนไขว่าจะเพิ่มตัวแปรเข้าไปใหม่ก็ต่อเมื่อทำให้โมเดลดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และคัดเลือกตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญออกจากโมเดล เพราะฉะนั้นสมการที่ได้จะใช้ตัวแปรน้อยและมีประสิทธิภาพที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 4.13 โดยผลการทดสอบพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ($Sig = 0.00$) และ ($Sig = 0.01$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

เมื่อพิจารณาน้ำหนักอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($Beta = 0.63$)

มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี มากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Beta = 0.16)

นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด (Adjusted R²) เท่ากับ 0.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 49 อีกร้อยละ 51 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่น

การวิเคราะห์ค่าสมการถดถอย (b) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมฤทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ 0.62 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี จะเพิ่มขึ้น 0.62 หน่วย

การวิเคราะห์ค่าสมการถดถอย (b) พบว่า ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าสัมฤทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ 0.11 หมายความว่าหากผู้นำคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี จะเพิ่มขึ้น 0.11 หน่วย

นอกนั้นตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

จากผลการศึกษาข้างต้น สามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

(1) สมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ (B):

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร = $1.00 + 0.62^{**}\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน} + 0.11^{**}\text{การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล}$

(2) สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta):

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร = $0.63^{**}\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน} + 0.16^{**}\text{การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล}$

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยนำเสนอสรุปการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อจำกัด ดังนี้

5.1 สรุปข้อมูลในการทำวิจัย

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

5.1 สรุปข้อมูลในการทำวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี (2) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

5.1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

5.1.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 181 คน เนื่องจากประชากรมีขนาดเล็กจึงศึกษาทั้งหมด อย่างไรก็ตาม มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 161 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ใช้มาตรวัดเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เจเนอเรชันวาย (อายุ 29-44 ปี) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี สถานภาพโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท

5.2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ออกเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

5.2.2.1 ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับมาก กล่าวคือ บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร สามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กร และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

5.2.2.2 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับมาก กล่าวคือ บุคลากรจะรู้สึกผิดหากตัดสินใจลาออกในขณะที่องค์กรมีปัญหา เชื่อว่าการอยู่กับองค์กรนาน ๆ ท่วมเททำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่ควรทำ

5.2.2.3 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรจะรู้สึกถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก สูญเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ หางานใหม่ที่ยุ่งยากหากตัดสินใจลาออกจากองค์กรในระดับปานกลาง

5.2.3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ออกเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

5.2.3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในระดับมาก กล่าวคือ หัวหน้างานประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

5.2.3.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานมีการกระตุ้นทางปัญญาในระดับมาก กล่าวคือ หัวหน้างานกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงาน กระตุ้นให้หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น และฝึกให้ท่านทำงานอย่างเป็นระบบ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

5.2.3.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานมีการสร้างแรงบันดาลใจในระดับมาก กล่าวคือ ทำให้ผู้ตามมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคในการทำงาน และให้กำลังใจผู้ตามเมื่อรู้สึกท้อแท้

5.2.3.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในระดับมาก กล่าวคือ หัวหน้างานสอนงาน มอบหมายงาน และดูแลผู้ตามให้เหมาะสมกับแต่ละคน

5.2.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อันประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สถานที่ทำงานมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โอกาสเติบโตและก้าวหน้าตามสายงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม

5.2.5 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี สมมติฐานการวิจัยคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลส่งอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา และภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 5 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี สมมติฐานการวิจัยคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย นำเสนอตามสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อหัวหน้างานได้มีการมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม คอยให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งการสอนงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พึ่งกัน (2563) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร กรณีศึกษาขององค์การสวนสัตว์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กล่าวว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาพสวีร์ เจริญพัฒนาภัก (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม กล่าวว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อธิบายในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากหัวหน้างานทุกแผนกจะมี Job Description หรือคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรแต่ละคนที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบทั้งนี้การมี Job Description ที่ชัดเจนจะช่วยให้หัวหน้างานสอนงาน มอบหมายงาน และให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลด้วยวิธีการที่เหมาะสม

5.3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรทิพย์ ชูเพชร (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย กล่าวว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และด้าน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยผลการทดสอบดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากบุคลากรที่เป็นหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชามีช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน หัวหน้างานมีความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้างานได้รับการเลื่อนตำแหน่งมาจากระดับปฏิบัติการเนื่องจากมีผลงานหรือการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น แต่ประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารยังค่อนข้างน้อย คำสั่งของหัวหน้างานยังไม่เด็ดขาด และยังขาดความมั่นใจในบางเรื่อง จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ชูเพชร (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย กล่าวว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทยฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ เช่น คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พึ่งกัน (2563) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร กรณีศึกษาองค์การสวนสัตว์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กล่าวว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการทดสอบดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากการปฏิบัติงานในบริบทของโรงพยาบาลจะถูกกำหนดด้วยมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการปฏิบัติตามนโยบายที่เข้มงวด การปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ความถูกต้องและแม่นยำ เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก ความมุ่งมั่นและการทุ่มเทของบุคลากรจึงถูกขับเคลื่อนโดยความรับผิดชอบ และพันธกิจขององค์กรมากกว่าการถูกกระตุ้นด้วยคำพูดสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ชูเพชร (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย กล่าวว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทยฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ เช่น คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พึ่งกัน (2563) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร กรณีศึกษาองค์การสวนสัตว์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กล่าวว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการทดสอบดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ การปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามนโยบายพร้อมทั้งถูกควบคุมด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้การคิดหรือหาแนวทางใหม่ ๆ การกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นถูกจำกัดไว้ในบางบริบท จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกรับได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม สถานที่ทำงานมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธฤต เปาณิล (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ปภาพสวีร์ เจริญพัฒนาภัก (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาในระดับความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร ดังนี้

5.4.1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน เพื่อรักษาระดับความผูกพันของบุคลากรและพัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันเพิ่มขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารควรดำเนินการตรวจประเมินความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ปฏิบัติงาน และมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงวิธีการจัดการความเครียด และความเสี่ยงจากการทำงานที่ต้องเผชิญ ในกรณีที่พบว่าเริ่มมีความไม่ปลอดภัยต่อการทำงาน เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเริ่มชำรุดต้องรีบดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโดยทันที

2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรจะประเมินช่องว่างสมรรถนะ วางแผนการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน จัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมที่ทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรืองานประชุมต่าง ๆ เป็นประจำ และมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเป็นโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น กิจกรรมจิตอาสา จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

4) ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร ผู้บริหารควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งสร้างระบบการร้องทุกข์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และปลอดภัย

5) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (CSR) ด้วยความเต็มใจ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพและองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ตนมีความหมายและสร้างคุณค่าต่อสังคม

ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหลืออีก 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้บริหารควรดำเนินการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ประกอบกับพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดให้มีค่าความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์อย่างยุติธรรมและเพียงพอ

(2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน พร้อมทั้งต้องมีการสื่อสารและทำให้บุคลากรมั่นใจในอนาคตการทำงานของตนเองกับองค์กร

(3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรทบทวนอัตราค่าจ้าง ภาระงาน และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดภาวะหมดไฟ จัดให้มีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ และอาจพิจารณานโยบายความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทงานบริการทางการแพทย์ เช่น การแลกเปลี่ยนเวร การขอลาหยุด

5.4.1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร อันได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เพื่อรักษาระดับความผูกพันของบุคลากรและพัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันเพิ่มขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรอบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม และส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

สำหรับหัวหน้างานควรมีการดำเนินงาน ดังนี้

5.4.2.1 หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

5.4.2.2 หัวหน้างานควรสอนงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะของพนักงานแต่ละคน

5.4.2.3 หัวหน้างานควรให้คำปรึกษาที่สอดคล้องกับปัญหาของแต่ละบุคคล

5.4.2.4 หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่พนักงานแต่ละคนอยู่เสมอ

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.3.1 การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งพบว่าค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.49 หมายความว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาข้างต้น สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 49 ส่วนอีกร้อยละ 51 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

5.4.3.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

5.4.3.3 การศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตของการศึกษาไปยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่นให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา อันจะทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์มากขึ้น

5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาในบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนเพียงแห่งเดียว ส่งผลให้ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างแคบ การนำข้อสรุปและผลการวิจัยไปอ้างอิงหรือประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่นที่มีความแตกต่างเชิงบริบทจึงควรระมัดระวัง เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้อาจไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในบริบทอื่นได้

คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญกมล สารบุตร. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ”, **วารสารนักบริหาร**. 20(4): 37-41; ตุลาคม-ธันวาคม, 2543.
- จุฑาทิพย์ สุจิตกุล. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต”, **วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์**. 6(10): 4930-4943; ธันวาคม, 2562.
- จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- ทิพานัน ชัยวนนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562.
- ธฤต เปานิล. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2564.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. SPSS for Window หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี, 2543.
- ธวัชรรัตน์ ไบบัว. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2554.
- ปภาพสวีร์ เจริญพัฒนาภค. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม”, **วารสารวิชาการและการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช**. 2(2): 89-104; กรกฎาคม-ธันวาคม, 2565.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พรหมवाद นามไพร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนบริษัทอินแอค โดโก (ประเทศไทย) จำกัด”, ใน **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16**. น. 1364-1376. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2564.
- มณีประภา ผิวเงิน. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2554.
- มัทรินทร์ ชาญเลขา. **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทยฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banging)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563.
- รมिता ประวดี. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2564.
- วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และกฤษฎา มุฮัมหมัด. “ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2”, **วารสารการวัดผลการศึกษา**. 38(103): 171-183; มกราคม, 2564.
- วิชชุดา เพียรเสมอ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. “คุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร”, **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. 31(1): 101-111; มกราคม-เมษายน, 2563.
- วิไลลักษณ์ สีดา. **ความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2562.
- ศูนย์วิจัยกรุงศรี. (2566). “แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยปี 2566-2568”, **อุตสาหกรรม**. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/industry-outlook-2023-2025>. 12 ตุลาคม, 2567.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สมชาย หิรัญภิตติ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2542.
- สาคร วงศ์ศรี. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2567.
- สุภาพร พึ่งกัน. **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร กรณีศึกษาองค์การสวนสัตว์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. การค้นคว้าอิสระปริญญา การจัดการมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563.
- สุภัทรา นุชสาย. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- สำนักงานสถิติจังหวัดอุบลราชธานี. (2566). “ข้อมูลประชากร”, จังหวัดอุบลราชธานี. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ubon.nso.go.th/images/statistic-info/Pocket%20Book%20Ubon_67.pdf. 12 ตุลาคม, 2567.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2563.
- อานนท์ แสนภูวา. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร, 2565.
- อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**. 13(2): 161-176; พฤษภาคม-สิงหาคม, 2566.
- อิทธิพงษ์ อินทยุง. **ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร**. การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- เอก สีนภิญโญ และชาญเดช เจริญวิริยะกุลม. “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี”, **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**. 8(2): 212-223; กรกฎาคม – ธันวาคม, 2565.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2561.
- เอี่ยมดาว แก้วสว่าง และคณะ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสู่ความผูกพันต่อองค์กร: ความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในบริบทของคนทำงาน”, **The Journal of Law, Public Administration and Social Science. School of Law Chiang Rai Rajabhat University**. 5(2): 83-99; มิถุนายน-ธันวาคม, 2564.
- Bass, B. M. **Leadership and Performance Beyond expectations**. New York: Free Press, 1985.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. California: Sage, 1994.
- Becker, S. H. “Notes on the concept of commitment”, **American Journal of Sociology**. 66(1): 32-40; July, 1960.
- Bruce, W. M. and Blackburn, J. W. **Balancing Job Satisfaction & Performance: A guide for Human Resource Professionals**. Westprt: Quorum Books, 1992.
- Buchanan, B. “Building organizational commitment: The socialisation of managers in work organizations”, **Administrative Science Quarterly**. 19(4): 533-546; December, 1974.
- Burns, J. M. **Leadership**. New York: Harper and Raw, 1978.
- Deery, M. A. and Iverson, R. D. **Enhancing productivity: intervention strategies for employee turnover**. In Johns, N. Editor. **Productivity Management in Hospitality and Tourism**. London: Cassell, 1996.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Gordon, C. **Governmental rationality: An introduction.** In Burchell, G., Gordon, C. and Miller, P. Editors. **The Foucault Effect: Studies in Governmentality** Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 1991.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. **Behavior in organization: Under Standing and managing the human side of work.** 5th ed. New York: A Simon and Schuster, 1995.
- Hackman, J. R. and Suttle, J. **Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change.** Santa Monica, California: Goodyear, 1977.
- Hair Jr, J. F. and et al. **Multivariate Data Analysis.** 7th ed. New York: Pearson Education Limited, 2010.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. “Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis”, **Journal of Applied Psychology.** 87(2): 268-279; May, 2002.
- Hewitt Associates. **Best Employers in Canada.** Kingston: Corporatephilosopher, 2004.
- Huse, E. F. and Cumming, T. G. **Organization development and change.** San Francisco: West. 1985.
- Kanter, R. “Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities”, **American Sociological Review.** 33(4): 499-517; August, 1968.
- March, J. G. and Simon. H. **A Organization.** New York: John Wiley and Sons, 1958.
- Meyer, P. J. and Allen, J. N. “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review.** 1(1): 64-89; Spring, 1991.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. **Employee-Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover.** London: Academic Press, 1982.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Porter, W. L. and et al. "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", **Journal of Applied Psychology**. 59(5): 603-609; October, 1974.
- Sheldon, M. E. "Investments and involvement as mechanism producing commitment to the organization", **Administrative Science Quarterly**. 16(2): 143-150; June, 1971.
- Smith, J. K. "Quantitative versus Qualitative Research: An Attempt to Clarify the Issue", **Educational Researcher**. 12(3): 6-13. March, 1983.
- Steers, M. R. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly**. 22(1): 46-56; October, 1977.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. **Motivation and work behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1983.
- Walton, R. E. "Quality of Work Life: What Is It?", **Sloan Management Review**. 15(1): 11-21; Fall, 1973.
- Whithey, M. J. and Cooper, W. H. "Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect", **Administrative Science Quarterly**. 34(4): 521-539; December, 1989.
- Yamane, T. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row, 1973.

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

เลขที่...../.....



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงหรือตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ เพศทางเลือก

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 29 ปี ☐ 29-44 ปี
☐ 45-60 ปี ☐ มากกว่า 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-3 ปี
☐ 4-6 ปี ☐ 7-9 ปี
☐ มากกว่า 9 ปี

5. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง

6. รายได้/เดือน

- ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ☐ 15,001 – 25,000 บาท
☐ 25,001 – 35,000 บาท ☐ 35,001 – 45,000 บาท
☐ มากกว่า 45,001 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)	5	4	3	2	1
2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
2.1.1 หัวหน้างานของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน					
2.1.2 ท่านรู้สึกเคารพนับถือหัวหน้างานของท่านอย่างจริงใจ					
2.1.3 ท่านรู้สึกไว้วางใจหัวหน้างานของท่าน					
2.1.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน					
2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ					
2.2.1 หัวหน้างานของท่านทำให้ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงาน					
2.2.2 หัวหน้างานของท่านทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน					
2.2.3 หัวหน้างานของท่านช่วยให้ท่านจัดการกับอุปสรรคในการทำงาน					
2.2.4 หัวหน้างานของท่านให้กำลังใจท่านเมื่อท่านรู้สึกท้อแท้					
2.3 การกระตุ้นทางปัญญา					
2.3.1 หัวหน้างานของท่านจะกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหา					
2.3.2 หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้ท่านหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา					
2.3.3 หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น					
2.3.4 หัวหน้างานของท่านฝึกให้ท่านทำงานอย่างเป็นระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล					
2.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
2.4.1 หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับท่าน					

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)	5	4	3	2	1
2.4.2 หัวหน้างานของท่านสอนงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับท่าน					
2.4.3 หัวหน้างานของท่านคอยให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับปัญหาของแต่ละบุคคล					
2.4.4 หัวหน้างานของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานแต่ละคนเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบดังต่อไปนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	5	4	3	2	1
3.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3.2 สถานที่ทำงานของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่					
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
3.4 ท่านสามารถเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้					
3.5 ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	5	4	3	2	1
3.6 ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
3.7 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
3.8 องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบดังต่อไปนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. ความผูกพันต่อองค์กร	5	4	3	2	1
4.1 ความผูกพันด้านความรู้สึ					
4.1.1 ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร					
4.1.2 ท่านรู้สึกว่าคุณมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร					
4.1.3 ท่านรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าสามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้					
4.1.4 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน					
4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่					
4.2.1 ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรจะทำให้ท่านสูญเสียประโยชน์และสิทธิที่ควรได้รับ					

4. ความผูกพันต่อองค์กร	5	4	3	2	1
4.2.2 ท่านจะรู้สึกถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรแห่งนี้					
4.2.3 ท่านอยากจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
4.2.4 ท่านรู้สึกว่าจะหากลาออกจากองค์กรการหางานใหม่เป็นเรื่องที่ยาก					
4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
4.3.1 ท่านเชื่อว่าการอยู่กับองค์กรนาน ๆ เป็นสิ่งที่ควรทำ					
4.3.2 ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
4.3.3 ท่านเชื่อว่าการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่ควรทำ					
4.3.4 ท่านเชื่อว่าการอยู่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และภักดีเป็นสิ่งที่ควรทำ					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

แบบประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” โดยมุ่งหวังให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญร่วมประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อว่า สามารถวัดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด

คำชี้แจง

ขอความกรุณาพิจารณาแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถาม และให้คะแนนระดับความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามเกณฑ์ต่อไปนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ ขอความกรุณาท่านให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (หากมี) สำหรับการปรับปรุงข้อคำถามแต่ละข้อให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น

นางสาวสุชัญญา ฆารละออง
 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
 ผู้จัดทำแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถามในการวิจัย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แก้ไขเป็น	ค่า Reliability
		1	2	3			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)							
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							0.972
1	หัวหน้างานของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน	+1	+1	+1	1.00		
2	ท่านรู้สึกเคารพนับถือหัวหน้างานของท่านอย่างจริงจัง	+1	+1	0	0.67		
3	ท่านรู้สึกไว้วางใจหัวหน้างานของท่าน	+1	+1	0	0.67		
4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน	+1	+1	+1	1.00		
การสร้างแรงบันดาลใจ							0.960
5	หัวหน้างานของท่านทำให้ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	0	0.67		
6	หัวหน้างานของท่านทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00		
7	หัวหน้างานของท่านช่วยให้ท่านจัดการกับอุปสรรคในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00		
8	หัวหน้างานของท่านให้กำลังใจท่านเมื่อท่านรู้สึกท้อแท้	+1	+1	+1	1.00		
การกระตุ้นทางปัญญา							0.958
9	หัวหน้างานของท่านจะกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหา	+1	+1	0	0.67		
10	หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้ท่านหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00		

ข้อที่	คำถามในการวิจัย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แก้ไขเป็น	ค่า Reliability
		1	2	3			
11	หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00		
12	หัวหน้างานของท่านฝึกให้ท่านทำงานอย่างเป็นระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	1.00		
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล							0.937
13	หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับท่าน	+1	+1	+1	1.00		
14	หัวหน้างานของท่านสอนงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับท่าน	+1	+1	+1	1.00		
15	หัวหน้างานของท่านคอยให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับปัญหาของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.00		
16	หัวหน้างานของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานแต่ละคนเสมอ	+1	+1	0	0.67		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)							0.708
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00		
2	สถานที่ทำงานของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1.00		
3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00		
4	ท่านสามารถเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้	+1	+1	+1	1.00		

ข้อที่	คำถามในการวิจัย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แก้ไขเป็น	ค่า Reliability
		1	2	3			
5	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00		
6	ท่านมีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00		
7	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00		
8	องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม	+1	+1	+1	1.00		
ความผูกพันต่อองค์กร							
ความผูกพันด้านความรู้สึกรวม							0.926
1	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	1.00		
2	ท่านรู้สึกว่าคุณมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร	+1	+1	+1	1.00		
3	ท่านรู้สึกว่าคุณมีคุณสมบัติสามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้	+1	+1	+1	1.00		
4	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน	+1	+1	+1	1.00		
ความผูกพันด้านการคงอยู่							0.910
5	ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรจะทำให้ท่านสูญเสียประโยชน์และสิทธิที่ควรได้รับ	+1	+1	+1	1.00		
6	ท่านจะรู้สึกถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00		
7	ท่านอยากจะทำหน้าที่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับ	+1	+1	+1	1.00		

ข้อที่	คำถามในการวิจัย	ผลการ พิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แก้ไขเป็น	ค่า Reliability
		1	2	3			
	สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม						
8	ท่านรู้สึกว่หากลาออกจากองค์กรการทำงานใหม่เป็นเรื่องที่ยุงยาก	+1	+1	+1	1.00		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน							0.748
9	ท่านเชื่อว่าการอยู่กับองค์กรนาน ๆ เป็นสิ่งที่ควรทำ	+1	+1	+1	1.00		
10	ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	+1	+1	+1	1.00		
11	ท่านเชื่อว่าการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่ควรทำ	+1	+1	0	0.67		
12	ท่านเชื่อว่าการอยู่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และภักดีเป็นสิ่งที่ควรทำ	+1	+1	0	0.67		