

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

Transformational leadership affects organizational commitment of

private hospital employees in Bangkok

วรรณิศา กองกาญจน์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wunnisa Kongkan

Email: nuch_2227@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน คือ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และมีอายุการทำงานในองค์กร 1-5 ปี และพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านความรู้สึก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้าน จะเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

Studied topics of Transformational leadership affects organizational commitment of private hospital employees in Bangkok. The objectives are (1) Study the transformational leadership to the organization of private hospital employees in Bangkok (2) Study the organization commitment of private hospital employees in Bangkok (3) Compare the organizational commitment of private hospital employees in Bangkok Classified by personal factors and (4) Study the transformational leadership affects organizational commitment of private hospital employees in Bangkok. The population used for this research was employees working at a private hospital in Bang Bon District, Bangkok. The sample consisted of 205 staffs and using a questionnaire as a research tools.

The study found that most of the samples were female with single status, got bachelor's degree and average monthly income between 15,000-20,000 baht and work in the organization between 1-5 years (1) employees have opinions on transformational leadership. The overall was at a high level. Were at high level in all aspects, namely cognitive stimulation and consideration of individuality, ideological influence and inspiration. No. (2) Level of employee engagement with the organization The overall was at a high level. At a high level, all aspects were normative, persistence and sentiment, respectively (3) difference of personal factors in gender, age, education level. The service years for different organizations affects the relationship with the organization differently at the level of 0.05 (4) transformational leadership had an effect on employee organizational engagement with statistical significance at the level of 0.01 The transformational leadership in the field of inspiration Affect the employee's organizational commitment with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Transformational leadership; Organizational commitment

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่ไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร”

คนในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า มีขวัญกำลังใจทุ่มเท และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2559) อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการขาดงานต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงผลการดำเนินงานขององค์กร คนที่มีความพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วคนนั้นย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่า คนที่ไม่พึงพอใจในงานและไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร

จากฐานความเชื่อที่ว่าผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำทักษะความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์กรภาระหน้าที่อัน จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร คือ การอำนวยการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการ อำนวยการเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ นอกจากนี้ ในระดับโลกหรือระดับประเทศแล้ว ในระดับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ ในสังคมก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จของ องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐภาคเอกชน องค์กรระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ซึ่ง ความสำคัญของผู้นำและความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในและ ต่างประเทศ และในประเทศไทยที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของ องค์กรรวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงความผูกพันต่อองค์กร ด้วย

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงวิธีการรักษาบุคลากร โดยส่วนสำคัญที่จะสามารถรักษาบุคลากรไว้ ได้ประกอบด้วย การใช้แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรวมทั้งความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งบุคลากรจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานหรือไม่นาน มีความสุขมากหรือมีความสุขน้อย หรือไม่มีความสุขเลย มีรายได้เหลือใช้ พอใช้หรือไม่พอใช้ ขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างรายได้ เงินเดือน สวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ได้รับ องค์กรใดที่ให้ผลตอบแทนดี ดูแลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างดีที่สุด ปฏิบัติต่อกันฉันท์ เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักใคร่ใคร่ผูกพันต่อกันและกัน เหมือนเป็นญาติ เป็นเพื่อน องค์กรนั้นก็จะมีแต่ ความอบอุ่น มีผู้คนหลังไหลเข้าไปหาเพื่อร่วมปฏิบัติงานด้วย และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยแล้ว มักมีความพึงพอใจ ไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นอีก ส่วนองค์กรใดที่มีบุคลากรเปลี่ยนเข้าออกบ่อย ๆ การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ลำช้า ไม่สม่าเสมอ มีการหักเงินเดือนเมื่อกระทำ ผิดเพียงเล็กน้อย ปฏิบัติต่อกันอย่างขาดความอบอุ่นและไร้ น้ำใจ พิจารณางานเป็นเพียงลูกจ้างเป็นผู้ด้อยคุณค่า ด้อยเกียรติศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ก็ย่อมจะมีผู้ ลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานอยู่แล้วมักไม่มีความพึงพอใจ เบื่อหน่ายไม่เต็มใจ ไม่ศรัทธา ที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานต่อไปได้ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งที่จะเกิดผลกระทบและสร้างความเสียหายต่อการ ดำเนินธุรกิจทั่วไปโดยตรงที่ทุกองค์กรต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการประกาศรับสมัครงาน บรรจุ พนักงานอบรมสอนงาน และยังรวมถึงองค์กรต้องเสียทรัพยากรบุคคลที่เชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ไป และการ

สอนงานพนักงานใหม่ก็ต้องใช้ในส่วนของงบประมาณ เวลา และบุคลากรที่ต้องสอนงานแก่พนักงานใหม่ เป็นต้น รวมไปถึงองค์กรโรงพยาบาลก็เช่นกัน

การบริหารองค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายไปได้ด้วยดีนั้น หัวใจสำคัญขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลนั่นก็คือ บุคลากร ถ้าไม่มีบุคลากรเป็นคนคอยขับเคลื่อนบริการต่างๆ ไปยังผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยนั้น การบริการต่างๆ ที่โรงพยาบาลต้องทำการบริการให้แก่ผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่โรงพยาบาลมีความจำเป็นต้องตระหนักอยู่เสมอ เพราะถ้าหากขาดบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลแล้วการดำเนินธุรกิจอาจจะดำเนินไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ยาก จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำที่จะส่งผลให้พนักงานที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรเกิดการทำงานกับองค์กรได้นานและลดจำนวนการลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเลือกจากประชากร (ยกเว้นแพทย์ เนื่องจากแพทย์เป็นบุคลากรที่

ทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทำให้ยากต่อการศึกษเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะสอบถามกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 ถึง กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และนำไปเป็นแนวทางปรับปรุง แก้ไขในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของโรงพยาบาล

2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และนำข้อมูลไปพิจารณาปรับนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป จึงตั้งใจและมีความสุขกับการทำงาน เพื่อให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จ

3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดจำนวนการลาออกของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นบุคลาการเห็นเป็นตัวอย่าง โดยมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลาการเกิดความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายหรือผลงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ

1. การมีภาวะผู้นำเชิงบารมีหรืออิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (charismatic leadership or idealized influence) หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง มีความหนักแน่นและมั่นใจในการแสดงออก มีวิถีปฏิบัติที่ดำรงอยู่ในศีลธรรมจรรยา เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ยืนหยัดต่อเป้าหมายและเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ทำให้บุคลาการเกิดความรู้สึกนิยมชมชอบ เคารพยกย่อง ให้ความเชื่อถือไว้วางใจ และอยากประพฤติปฏิบัติตนเลียนแบบ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร โดยการสื่อความหมายและความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรต้องการบรรลุความคาดหวังนั้น ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้บุคลากรเกิดความท้าทายต่องาน กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามร่วมกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สามารถสื่อสารให้บุคลากรรู้ถึงความคาดหวังที่สูงต่อเป้าหมายและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้บุคลากรคิดอย่างมีเหตุผล แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ เปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมองปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงการทำงานใหม่ในเชิงสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสนใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในด้านความก้าวหน้า ความต้องการ และความปรารถนาส่วนบุคคลในลักษณะเฉพาะเป็นราย ๆ ไป รวมทั้งให้การฝึกสอนและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์และใส่ใจกับบุคลากรเป็นรายบุคคลรวมถึงการสละเวลาในการรับฟังปัญหาและความกังวลของบุคลากรแต่ละคนด้วยความเต็มใจ

จากความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อคนอื่นที่ทำให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจ ซึ่งเกิดจากการพฤติกรรมแบบอย่างของผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตาม การตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการดูแลผู้ตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้เหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลกระทบต่อผู้ตามทางด้านค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ จริยธรรม รวมไปถึงด้านการประพฤติปฏิบัติ ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในเพิ่มสูงขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ความหมายของเบสส์ (Bass, 1999) ในการวิจัยซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ ชื่นชม จงรักภักดี เคารพ ยกย่องในตัวผู้นำ จนมีอิทธิพลต่อผู้ตามและสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักเห็นคุณค่า ความสำคัญของเป้าหมายขององค์กร จนอาจปฏิบัติหรือกระทำได้มากกว่าที่คาดหวังด้วยความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการดึงศักยภาพของผู้ตาม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ธจิตรา กาจหาญ (2554) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่แสดงถึงความภักดี ต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยวัดจากความคิดเห็นของพนักงาน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 3 ด้านตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นอารมณ์ความรู้สึกผูกพันหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับบริษัท และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นสมาชิกของบริษัท ต้องการอยู่ในบริษัท และต้องการทำงานในบริษัท เกิดขึ้นจากการพอใจในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทเช่น เงินบำนาญ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และบ้านพักอาศัย โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นสมาชิกของบริษัท และต้องการอยู่ในบริษัทเนื่องจากสัญญาหรือข้อผูกพันที่มีต่อองค์กร รับผิดชอบต่อสัญญาโดยมีจิตสำนึกที่ต้องภักดีกับบริษัท เช่น ได้รับการสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง และการดูงานต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่พนักงานได้รับจากบริษัท

จากการศึกษานิยามต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กร การที่อารมณ์และความรู้สึกในด้านบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความใส่ใจและทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรและมีความปรารถนาและมุ่งมั่น พร้อมทั้งจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และปรารถนาจะมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของเขา ทำให้เขาปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยจะมีการประเมินและเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการคงอยู่ในองค์กรกับผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียเมื่อออกจากองค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เกิดจากการที่ได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กรหรือรับรู้ว่ามีทางเลือกในการที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้จำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและสมควรกระทำซึ่งเกิดจากความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ หรือรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อความถูกต้องในสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทมา เจริญพรพรหม (2558) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ พบว่า (1) การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (2) ความผูกพันในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (3) การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

พิมลพรรณ แก่นทอง (2556) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจของพนักงานบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านลักษณะงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในสายงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางในรายด้าน คือ ด้านการคล้อยตาม ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากครั้งนี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ซึ่งทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 จากการคำนวณ พบว่า ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน จำแนกประชากรออกเป็น 4 สายงาน โดยแบ่งตามสัดส่วน

ของจำนวนพนักงาน เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น จำนวน 210 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประเมินผลต่อไป โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลักษณะคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) มีด้วยกันทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีด้วยกันทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบาย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบาย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 91.22 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 73.66 มีสถานภาพโสด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 86.83 มีระดับการศึกษาปริญญา

ตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 และมีอายุการทำงานในองค์กร 1-5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 69.27

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และ One-Way ANOVA พบว่า

1. พนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.309	.193		11.976	.000**
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.003	.067	.004	.040	.968
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.490	.081	.729	6.057	.000**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.071	.081	.093	.873	.384
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.133	.098	.150	1.354	.177
R=.679, R ² =.461, Adj R ² =.451, F=42.849, Sig.=.000					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณเท่ากับ .679 และมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 46.1 ($R^2 = .461$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ เท่ากับ (b) .490 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .729 ค่าคงที่ของสมการในรูปแบบของคะแนนดิบเท่ากับ 2.309

ผลการวิเคราะห์จึงสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.309 + .490 (\text{การสร้างแรงบันดาลใจ})$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .729 (\text{การสร้างแรงบันดาลใจ})$$

การอภิปรายผล

การผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐานที่เป็นเช่นนี้เพราะ พนักงานที่อยู่ในกลุ่ม Baby Boomers, Generation X และ Generation Y ต่างก็มีความแตกต่างกันด้านปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในองค์กรส่วนใหญ่ มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการศึกษา และมีอายุการทำงานที่มากขึ้นตามความสามารถและศักยภาพในการทำงาน จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน น้อยกว่า จึงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ล้วนแล้วแต่คัดสรร และสรรหาพร้อมกับสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ ศักยภาพ ต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรเหล่านั้นสร้างเงื่อนใจของผลตอบแทนที่สูงให้แก่พนักงาน และเพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ให้นานที่สุด จากการสร้างเงื่อนใจดังกล่าว จึงก่อให้เกิดความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร จากความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันขององค์กร จึงแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุน้อย มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เพราะคนอายุน้อยมีโอกาสที่จะ

เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนองค์การค่อนข้างสูง ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้จึงสอดคล้องกับ แนวคิด และผลงานวิจัยของนักวิชาการ นักการศึกษา ดังนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐานจึงสอดคล้องกับแนวคิดของ M.E. Sheldon (1971) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคล พิจารณาการลงทุนของในองค์การซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนทำไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การนานเท่าไร ก็ยิ่งจะผูกพันกับองค์การมากขึ้น ใกล้เคียงกับแนวคิดของ Huse and Cumming (2001) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปุณฺณศรี สัมพันธ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ แตกต่างกัน ด้านอายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า การที่หัวหน้างานมีการสื่อสารกับลูกน้องโดยทำให้ลูกน้อง รับรู้ว่าจะงานที่พวกเขาทำมีความหมาย และมีความสำคัญอย่างไร การที่รับรู้ว่าจะตนเองมีศักยภาพมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง ส่งผลถึงความผูกพันในงานที่ตนรับผิดชอบ เกิดความภูมิใจที่ได้รับเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีคุณค่าและท้าทาย รู้สึกว่าตนมีความผูกพันกับงานที่ทำมาก รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการกิจต่อไป และเติบโตขึ้นไปพร้อมกับองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานจึงสอดคล้องกับแนวคิดของ แนวคิดทฤษฎี ของเบสในปี 1985 ซึ่งได้พัฒนามาจากแนวคิดเริ่มต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของเบอร์น (Burns, 1978) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นผู้นำที่พยายามเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิดของลูกน้องในทีมให้เห็นถึงความสำคัญ และค่านิยมที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกอยากทำเพื่อความสำเร็จขององค์กรและทีมงาน รวมถึงกระตุ้นให้ลูกน้องเกิดความต้องการภายในด้วย อาทิ ความต้องการความสำเร็จและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จากทีมงานรอบข้าง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เองที่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การตามมา และ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัทมา เจริญพรพรหม (2558) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .402, p < .01$)

โดยสรุปแล้ว จากสมการทำนายข้างต้น องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการวางกลยุทธ์ และบริหารทักษะพนักงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้กับพนักงานต่อไปโดยให้ความสำคัญกับกลุ่มคนที่เรียกว่าหัวหน้างานก่อน เนื่องจากการเป็นหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากทุกคนในองค์กร ไม่ใช่การเรียนรู้ลองผิดลองถูก แต่จำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ถูกต้องในการเสริม สร้างสมรรถนะ สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้สามารถปรับสไตล์การจัดการ การจงใจให้เหมาะสมกับพนักงานในทีมของตน จนสามารถรวมพลังทีมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานในทีมเกิดความภูมิใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวมต่อไปอีกด้วยในแง่ของการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และอยู่กับองค์กรไปจนตลอดอายุงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางจากผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมต่อไป

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้นำ หรือหัวหน้างานในองค์กรให้ความสนใจ ใส่ใจ สังเกตความสนใจ และความสามารถของลูกน้องในทีม แต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องไปกับความต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกน้องแต่ละคน การแสดงบทบาทอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานที่ให้โอกาสการทำงานที่ท้าทายและการให้ลูกน้องได้รับผิชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งถือเป็นวิธีการพัฒนา และยกระดับความสามารถและศักยภาพของลูกน้องให้สูงขึ้น

จากผลงานวิจัยฉบับนี้ยังพบอีกว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด ซึ่งองค์กรควรรักษาระดับความดีนี้ไว้และพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้นไป โดยการต่อยอดคุณสมบัติที่หัวหน้างานที่ผ่านโครงการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Master Leadership Program) มาเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ร่วมแชร์แนวทางวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice Forum Sharing) ให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาเป็นหัวหน้างานในอนาคต การส่งเสริมทักษะเรื่อง

สื่อสารที่ดีกับทีมงาน (Communication Skill) เพื่อให้เกิดความร่วมมือช่วยกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จ สร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน ให้ลูกน้องในทีมเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาของงานที่รับผิดชอบ บอกให้รู้ถึงคุณค่าและความสำคัญในหน้าที่นั้น กระตุ้นเพื่อให้ลูกน้องในทีมแสดงความสามารถมากขึ้น

โปรแกรมวัฒนธรรมการชื่นชม (High 5 Recognition) ยกย่อง ชมเชยในสิ่งที่พนักงานทำได้ดี และถูกต้องแล้ว การให้ข้อวิจารณ์เชิงบวก (Positive Feedback) นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ให้ข้อเสนอแนะบนพื้นฐานที่อยากเห็นการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น จริงใจทำให้ลูกน้องรู้ว่า ทำผิดอะไร เจาะตรงประเด็นของปัญหา ให้กำลังใจช่วยกันแก้ไขให้ลูกน้องรู้สึกว่ายังมีค่าต่อทีมเสมอ สร้างความมั่นใจในคุณค่าของการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อการติดตามมา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลที่ได้จากการศึกษานี้ เป็นการศึกษากรณีเฉพาะพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตบางบอน กรุงเทพมหานครแห่งเดียวจึงเสนอแนะให้ผู้สนใจจะทำวิจัยต่อเนื่องจากฉบับนี้ สามารถนำตัวแปรตัวเดียวกันนี้ไปทำการศึกษากับหน่วยงานแห่งอื่นที่เป็นโรงพยาบาลเอกชน หรือประเภทธุรกิจอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลของการศึกษาว่ามีความเหมือนหรือความแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นอาจจะนำมาปรับเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการให้พนักงานประเมินหัวหน้างานของตนเองฝ่ายเดียวเท่านั้น ดังนั้นในอนาคตควรมีการศึกษาโดยให้หัวหน้างานประเมินตนเองว่ามีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของตนเอง และตามการรับรู้ของลูกน้อง เพื่อก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.3 ในการทำงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อการติดตาม เช่น การบริหารค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจภายในตัวเอง เป็นต้นซึ่งอาจทำให้ได้ผลที่แตกต่างออกไปจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ธจิตรา กาจหาญ. (2554). ความผูกพันต่อการครองชีพของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968

จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมลพรรณ แก่นทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับ

องค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พลชัย หอมสุวรรณ. (2558). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดดิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญศรี สัมพันธ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร :
กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายสู่ความสำเร็จของ
องค์กรอย่างยั่งยืน. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมพ์พรรณ พรบุญภาโรจน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ณัฐริยา พริ้งสกุลชัย. (2559). อิทธิพลเชิงสาเหตุของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีปฏิบัติด้าน
ทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน
กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ วิทยุบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แวนภา สุระพร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ริช บิซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

พิชญา โรจนมงคล. (2561). ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
กรณีศึกษา บริษัท A. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ.

พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท เรดชิน จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.