อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวพรน์พิณดา อริยะธรานันท์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Ref. code: 25595802036060CSG

อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวพรน์พิณดา อริยะธรานันท์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Ref. code: 25595802036060CSG

THE MODERATING EFFECT OF LEADER - MEMBER EXCHANGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL - ORGANIZATION FIT AND ORGANIZATION COMMITMENT A CASE STUDY OF PUBLIC HOSPITAL IN THAILAND

BY

MISS PONPINNADA ARIYATARANAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF

THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2016

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

Ref. code: 25595802036060CSG

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวพรน์พิณดา อริยะธรานันท์

เรื่อง

อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 13 มิ.ย. 2560

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัต ลิมป์พาณิชย์กุล)

คณบดี

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิภพ อุดร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
ชื่อผู้เขียน	นางสาวพรน์พิณดา อริยะธรานันท์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ธนวัต ลิมป์พาณิชย์กุล
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit) และความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และระดับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา) ไม่ต่ำกว่า 0.70

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรม IBM SPSS Statistics Software Version 21 ในการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ

Ref. code: 25595802036060CSG

ทดสอบสมมติฐานการวิจัยของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพลร่วม (Interaction Effect)

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ 1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) และความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) นอกจากนี้ยังพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) 2. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมี (Leader Member Exchange) อิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 มิติ ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective attachment) 2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

โดยผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) และระดับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกซึ่งเป็นตัวแปรกำกับมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective attachment) 2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ดังนั้น ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ องค์การจึงควรตระหนักและคัดเลือกสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับองค์การ รวมถึงควรปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์การที่ดีงามเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความรู้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ด้านการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้บุคลากรยังอยู่ในองค์การต่อไป องค์การควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ของผู้นำกับสมาชิก เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับสมาชิก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

คำสำคัญ: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ, การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

Ref. code: 25595802036060CSG

Independent Study Title	THE MODERATING EFFECT OF LEADER - MEMBER EXCHANGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL - ORGANIZATION FIT AND ORGANIZATION COMMITMENT. A CASE STUDY OF PUBLIC HOSPITAL IN THAILAND
Author	Miss Ponpinnada Ariyataranan
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Thanawut Limpanitgul, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

Quantitative research was used to " The moderating effect of Leader-Member Exchange on the relationship between Personal Organization Fit and Organizational Commitment. A case study of public hospital in Thailand." The degree of consistency between individuals and organizations was examined, along with the level of engagement of hospital nursing professionals. The correlation between organizational fit and nursing professional commitment was also considered, as well as how the relationship between leaders and employees influenced personal organization relationships. The sample consisted of 200 nursing professionals who provided data by filling in research questionnaires. 27 questionnaires were checked for accuracy, with an alpha coefficient not less than 0.70. IBM SPSS Statistics Software Version 21 was used to analyze statistical data to describe the sample population, percentage, mean, frequency, and standard deviation and test the research hypothesis of the variables used in the study with multiple regression and interaction effect analysis.

Results were that the relationship between the individual and the organization was positively correlated with affective and normative commitments to

Ref. code: 25595802036060CSG

the organization. Organizational alignment was not positively correlated with organizational or continuity commitment. Leader- member exchange influenced relationships between leader and organization. The relationship between the individual and organization and organizational commitment had three dimensions: affective attachment, continuance commitment, and normative commitment. Interpersonal and organizational alignment were critical to organizational commitment. Organizational commitment and the level of exchange of relationships between leaders and members influenced variables affecting consistency between the person and the organization and the commitment to the organization in affective attachment, continuance commitment, and normative commitment. Therefore, the organization should recognize and recruit appropriate personnel for the organization, including values to be cultivated. Organizational culture helps employees feel pride and acquire knowledge and sense of commitment to the organization. The exchange of relationships between leaders and members may influence organizational personnel retention. The organization should strengthen the relationship between its leader with members to create good relationships and help the personnel to feel good about the organization.

Keywords: Personal organization fit, Organization commitment, Leader-member exchange.

Ref. code: 25595802036060CSG

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์และการช่วยเหลือของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวัต ลิมป์พาณิชย์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบข้อผิดพลาดต่างๆ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ผศ.ดร.สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบวิชาการค้นคว้าอิสระและชี้แนะข้อบกพร่องต่างๆ ที่ต้องแก้ไขเพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์รวมทั้งให้คำปรึกษาและตรวจแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลามาถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ประจำห้องโครงการ MBA ในความช่วยเหลือ และการอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษา

ขอขอบคุณพ่อแม่ ญาติๆ ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญและให้การช่วยเหลือในทุกๆ เรื่องตลอดระยะเวลาการศึกษาและการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณกาญจนา ชัยประเสริฐสุด ที่ช่วยประสานงานเบื้องต้นในเข้าการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ พ.ต.ท. คุณประโยชน์ อารีย์รัตนะนคร ที่คอยให้กำลังใจและช่วยให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เสร็จลงอย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณ พ.ต.ท. ณัฐพล บัวบุตร และ คุณปิยะ พนาเวชกิจกุล ที่คอยให้คำแนะนำและให้คำปรึกษารวมทั้งวิธีแปลผลทางสถิติที่ถูกต้อง

ขอขอบคุณบุคลากรพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทุกท่านมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อนๆ Group14 และคุณเฉลิมวุฒิ เงินทอง ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์และคอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาให้กับผู้ที่สนใจ หากผลการศึกษานี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุงและแก้ไขในการศึกษาครั้งต่อไป

นางสาวพรน์พิณดา อริยะธรานันท์

Ref. code: 25595802036060CSG

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)	6
2.1.1 ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)	6
2.1.2 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)	7
2.2 ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)	10
2.2.1 ความหมายผูกพันของคนในองค์การ	10

Ref. code: 25595802036060CSG

2.2.2 แนวคิดความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment) 11
2.3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (The Leader-Member Exchange Model; LMX) 13
2.3.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก 13
2.3.2 แนวคิดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก 14
2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก 16
2.3.4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ 17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17
2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal-Organizational Fit) 17
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการแลกเปลี่ยนผู้นำกับสมาชิก (Leader Member-Exchange) 20
2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย 23
2.6. สมมติฐานการวิจัย 24

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 25

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 25
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 27
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 28
3.4 การพัฒนาแบบสอบถาม 29
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 30
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 31

บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล 34

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ใช้ในการศึกษา 34
4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 36
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน 37
4.4 อภิปรายผลการวิจัย 49

Ref. code: 25595802036060CSG

4.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน 49
4.4.2 ความสอดคล้องระว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit) 56
4.4.3 ความผูกพันต่อองค์การ (Organisational Commitment) 57
4.4.4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก 57
(Leader Member Exchange)

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 59

5.1 สรุปผลการวิจัย 60
5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 60
5.1.2 ระดับคะแนนของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 60
5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 61
5.2 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการและข้อเสนอแนะทางการบริหาร 62
5.2.1 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ 62
5.2.2 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร 63
5.3 ข้อจำกัดในการศึกษา 63
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 64

รายการอ้างอิง 65

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ผลแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย 69
ภาคผนวก ข แสดงค่าอำนาจจำแนก (t-test) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน 71
รายข้อกับ คะแนนรวม (Corrected Item - Total Correlation: CITC)
และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 76

ประวัติผู้เขียน 82

Ref. code: 25595802036060CSG

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนตัวแทนของแต่ละแผนกตามสัดส่วน	26
3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	30
3.3	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	31
4.1	แสดงการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	34
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	36
4.3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R2) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	37
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	38
4.5	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	38
4.6	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R2) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	40
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	40
4.8	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	40

Ref. code: 25595802036060CSG

4.9	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R2) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	41
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	42
4.11	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	42
4.12	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	44
4.13	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	45
4.14	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	47
4.15	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีผลต่อตัวแปรตามโดยเปรียบเทียบระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูงที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม	49
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	61

Ref. code: 25595802036060CSG

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แสดงการรวบรวมแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)	7
2.2	กรอบแนวคิดงานวิจัย	23

Ref. code: 25595802036060CSG

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

องค์การประกอบขึ้นด้วยปัจจัยหลักหลายๆ อย่าง แต่ปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนและกระตุ้นให้องค์การได้ดำเนินกิจการไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีข้อได้เปรียบในเชิงแข่งขัน เพราะทรัพยากรมนุษย์ต่างจากทรัพยากรอื่นๆ คือ มนุษย์มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) เรียกว่าเป็น ทุนมนุษย์ ที่สำคัญที่จะทำให้องค์การเคลื่อนสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไปไม่ได้ที่องค์การในปัจจุบันต่างมีกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก ดึงดูด พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ เพราะต่างเชื่อกันว่าหากได้รับบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผ่านมามักมีผลงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องของประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวคิดด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Personal Environment) ซึ่งภายในความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal-Organization Fit) เป็นส่วนสำคัญ หากบุคลากรยึดถือในค่านิยมที่สอดคล้องตรงกับองค์การอย่างเหมาะสมกัน จะนำพาไปสู่ความผูกพันที่มีให้กับองค์การเพิ่มมากยิ่งขึ้น (Chatman, 1989) จะเห็นได้ว่าในเรื่องของค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์การถือที่เป็นพื้นฐานในการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้ตรงกับความเหมาะสมขององค์การมากที่สุด เพราะถือได้ว่าเป็นความสอดคล้องของค่านิยมที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการในองค์การ เนื่องจากบางครั้งกระบวนการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่จะมองหาผู้สมัครจากคุณสมบัติในด้านเกรดเฉลี่ย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งทำให้ละเลยในด้านทัศนคติ ค่านิยมส่วนบุคคล ดังนั้น เพื่อให้บุคคลากรนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Kwantes & Prasad, 2014) และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีปัจจัยหลายอย่างนั้นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and Core value) เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่นเดียวกันกับ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยโรงพยาบาลนั้นจะประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ เภสัช พยาบาล วิชาชีพอื่นๆ ที่สำคัญรวมถึงบุคลากรทั่วไป จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานพนักงานจะพยายามทุ่มเทงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งพนักงานในองค์การนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานนั้นๆ ดังนั้นการสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์การ เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติภารกิจ

Ref. code: 25595802036060CSG

ขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลที่จะเป็นการให้บริการแบบผสมที่เป็นเลิศและเป็นผู้นำด้านการแพทย์แผนไทยในอาเซียน ดังนั้น หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การทุ่มเทการทำงานจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การต่อไปในอนาคต

ปัจจุบันความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญ เป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันองค์การมีความต้องการด้านคุณภาพของบุคลากร และการสร้างเสริมแรงจูงใจให้สมาชิกทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์การมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจทางบวกเมื่อมีอยู่ในตัวบุคคลแล้วจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน โดยความผูกพันในการทำงานยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาในการทำงานภายใต้แรงกดดันและความตึงเครียด เป็นกลไกลที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของวิชาชีพต่างๆ (อรพินทร์ ชูชม, 2557) ความตั้งใจในการทำงานและส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งทั้งนี้ หากบุคลากรได้รับการสร้างเสริมแรงจูงใจทำให้บุคลากรได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์การ มากขึ้น ก็จะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน (Turnover) ขององค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งในปัจจุบันบรรยากาศองค์การก็เป็นส่วนสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงการควบคุมดูแลจากผู้มีอำนาจหรือที่เรียกว่าผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้เกิดสัมพันธภาพในระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย โดยจะทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ซึ่งหากความสัมพันธ์ที่มีลักษณะทางบวก ต่างฝ่ายต่างเรียนรู้ที่จะทำงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จะเกิดความเสียสละและร่วมมือกันทำงานเพื่อองค์การ และสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิกในระดับสูงจะส่งผลต่อการเกิดความไว้วางใจ การเคารพนับถือในตัวผู้นำ เมื่อสมาชิกในองค์การไว้วางใจผู้นำจะส่งผลให้ปฏิบัติงานเกินกว่าที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จะมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มกำลังเพื่อเป้าหมายองค์การ (อารีย์วรรณ อ่วมตานี และ เบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2551)

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวเบื้องต้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาเรื่องความสอดคล้องของค่านิยมส่วนบุคคลกับองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่ตรงกับความเหมาะสมขององค์การ และยังคงมีบุคลากรที่ตรงกับค่านิยมที่องค์การต้องการและศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ เพราะหากมีความผูกพันแล้วจะมีความเชื่อมั่น อุทิศตนเพื่อองค์การ และมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงการแลกเปลี่ยนผู้นำและสมาชิกที่เป็นตัวแปรกำกับเพื่อทราบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและผลต่อความผูกพันกับองค์การ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อการที่บุคลากรวิชาชีพพยาบาลนั้นเกิดความผูกพันในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์การและสามารถใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ

Ref. code: 25595802036060CSG

เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ พยาบาลนั้นมีบทบาทสำคัญในระบบการบริการด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วย ในปัจจุบันพบว่า การขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลของประเทศไทย เป็นปัญหาระดับชาติที่ต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพมีภาวะขาดแคลนและมีอัตราการย้ายงานหรือลาออกจากวิชาชีพค่อนข้างสูง ซึ่งสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพจากโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่าภาครัฐไม่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็นกลุ่มพยาบาลได้ โดยพยาบาลวิชาชีพมีอัตราการลาออกต่อปีร้อยละ 40.84 (กฤษดา แสวงดี, 2554) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันในองค์การของบุคคลากรกลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ ซึ่งการรักษาวิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นแนวทางที่ดีในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล เพราะหากองค์การมีพนักงานลาออก โอนย้าย จำเป็นต้องให้องค์การต้องสรรหาบุคลากรใหม่ และฝึกอบรมใหม่ ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น นโยบายและแนวทางที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างความผูกพัน คือต้องเน้นความมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารทางการพยาบาล จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในวิชาชีพ (อรุณรัตน์ คันธา, 2014) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาวางแผนพัฒนาการเสริมสร้างความผูกพันของพยาบาลต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และระดับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรจากฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน

Ref. code: 25595802036060CSG

1. การศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal-Organization Fit) แนวคิดของ Kristof (1996) โดยใช้ข้อคำถามที่พัฒนามาจากงานวิจัยของ (Cable & Judge, 1996)

2. การศึกษาความผูกพันในองค์การใช้แนวคิด (Organizational Commitment) ของ Meyer, Allen & Smith (1993) โดยวัดจาก 3 มิติของความผูกพันองค์การ ดังนี้ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective attachment) 2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

3. การศึกษาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member exchange) ใช้แนวคิดของ (Liden & Maslyn, 1998) หมายถึง ความจงรักภักดี การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความชอบพอ การนับถือความเป็นมืออาชีพ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และระดับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล

2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล

3. เพื่อทราบถึงอิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล

4. เพื่อทราบถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการทำนายการหมุนเวียนงานในกรณีบุคคลไม่มีความสอดคล้องกับองค์การ

5. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในองค์การ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลการฝึกอบรมพนักงานในระดับผู้นำ

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลที่มีความเชื่อและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมที่องค์การกำหนด

2 ความผูกพันต่อองค์การ

- ด้านความผูกพันทางอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การ

Ref. code: 25595802036060CSG

- ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

- ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง จิตสำนึกของพนักงาน ที่รู้สึกว่าเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเป็นมิตรให้ความช่วยเหลือและไว้วางใจกัน จะนำมาสู่การปฏิบัติสิ่งที่ดีต่อกัน

Ref. code: 25595802036060CSG

บทที่ 2
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit) และความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษางานวิจัย แนวคิดวารสารงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal-Organization Fit)
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)
3. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย
6. สมมติฐาน

2.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)

2.1.1 ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)

Kristof (1996) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ นั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบของแต่ละฝ่าย คือมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกันและมีการตอบสนองต่อความต้องการซึ่งกันและกัน

Tom (1971) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นความคล้ายคลึงระหว่างตัวบุคคลและองค์ ซึ่งในตัวบุคคลจะเน้นจะเน้นในด้านบุคลิกภาพและในองค์การจะเน้นบรรยากาศขององค์การ

Shin (2004) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การคือความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคล ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคล กับวัฒนธรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การ

Tepaci (2001) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การคือความสอดคล้องค่านิยมในตัวบุคคล และวัฒนธรรมซึ่งถือเป็นค่านิยมองค์การมีความเหมาะสมกัน

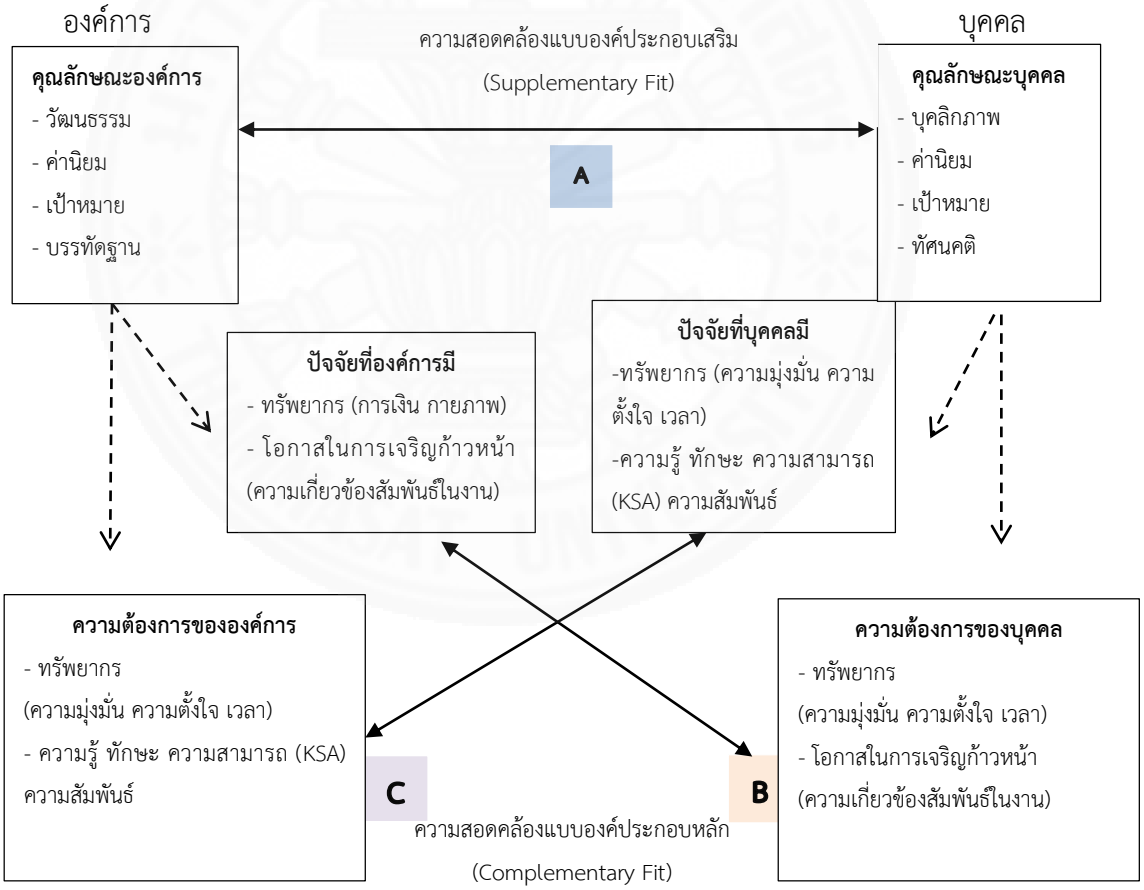
Ref. code: 25595802036060CSG

เหมือนดาว คุณณะ (2549) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การคือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลในค่านิยม ความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การในด้าน ค่านิยม บรรทัดฐาน บรรยากาศและวัฒนธรรม

จิตรวี เชิญพิพัฒธนสกุล (2555) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การคือ ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์การหรือเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

ดังนั้น จากความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ สรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลที่มีความเชื่อและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมที่องค์การกำหนด ซึ่งหากพนักงานและองค์การมีค่านิยมที่ตรงกันจะถือว่ามีความเหมาะสมกัน

2.1.2 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)



ภาพที่ 2.1 แสดงการรวบรวมแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)

Ref. code: 25595802036060CSG

จากภาพสามารถอธิบายถึง A คือ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม คือ หากคุณลักษณะของบุคคลในด้าน บุคลิกภาพ ค่านิยม เป้าหมาย ทัศนคติ มีความสอดคล้องกันกับคุณลักษณะขององค์การ จะส่งผลให้องค์ประกอบเสริมกันยังอยู่

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ด้าน Kristof 1996 มีแนวคิดว่า องค์การสามารถให้ความต้องการกับบุคคลโดย ในด้านทรัพยากรทางการเงิน ทางกายภาพ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า และถ้ามีความตรงกับความต้องการของบุคคลที่แสดงในภาพคือลูกศร B นั้นจะทำให้ความสอดคล้องขององค์การตรงกับความต้องการบุคคล ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการในด้าน ความมุ่งมั่น ทักษะ ความสามารถ KSA ตรงกับความต้องการขององค์การที่มอบให้ จึงทำให้เกิดความสอดคล้องดังลูกศร C

ดังนั้น จึงสามารถสรุปว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ คือ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งสามารถเกิดขึ้น ดังนี้

(a) บุคคลหรือองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งได้ คือ อย่างน้อยที่สุดในด้านใดด้านหนึ่งต้องมีในสิ่งที่อีกด้านมีความต้องการ ตามลูกศร B หรือ C หรือที่เรียกว่าองค์ประกอบหลัก (Complementary Fit)

(b) ทั้งบุคคลและองค์การมีคุณลักษณะพื้นฐานที่คล้ายกัน ตามลูกศร A ที่รียกว่าองค์ประกอบเสริม (Supplementary Fit)

(c) เกิดจากทั้ง (a) และ (b)

แนวทางที่ใช้วัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกมาได้ 4 มุมมอง

1. สังเกตความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary Fit) เป็นการวัดกันอย่างแพร่หลายและนิยมมากที่สุด ซึ่งเป็นการดัดแปลงการวัดมาจาก (O'Reilly et.al., 1991) โดยวัดเป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของบุคคลและวัฒนธรรมขององค์การ

2. วัดเกี่ยวกับการดึงดูดผู้สมัคร (Attraction) การคัดเลือก (Selection) การลดจำนวน (Attrition) ที่ที่เรียกว่าแนวคิด ASA ซึ่งนำเสนอโดย (Schneider, 1987) ซึ่งเป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีเป้าหมาย ค่านิยมตรงกับองค์การจะถูกคัดเลือกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แต่หากบุคคลที่มีเป้าหมาย ค่านิยมไม่สอดคล้องกับองค์การมีแนวโน้มในการลาออกสูง

3. วัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยอาศัยแนวคิดด้านความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การมีให้ (Need-Supplies fit) ซึ่งหากมีความเหมาะสมระหว่างความชอบ ความต้องการของบุคคล รวมถึงระบบและโครงสร้างองค์การ ซึ่งจะมีส่วนช่วยดูแลในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะช่วยให้ความต้องการของบุคคลได้ถูกเติมเต็มและเกิดความผูกพันในองค์การ ซึ่งนำเสนอโดย (Cable and Judge, 1996)

Ref. code: 25595802036060CSG

4. วัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยวัดจากคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคลกับบรรยากาศขององค์การ ซึ่งดัดแปลงมาจาก (Bowen et.al., 1991) โดยการวัดแนวคิดในด้าน ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก (Complementary Fit) และ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary Fit) ตัวอย่างเช่น ระบบการให้รางวัลกับบุคลากรในองค์การ ระบบการสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่บอกถึงปัจจัยที่องค์การมีให้ และในด้านของความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความต้องการด้านเงิน ด้านกายภาพ ด้านความสัมพันธ์ หรือความก้าวหน้าในงาน ซึ่งหากมีความสอดคล้องกันจะแสดงลูกศร B

แนวคิดของ Argyris (1975) กล่าวว่าองค์การจะรับสมัครเฉพาะบุคลากรที่เหมาะสมหรือมีคุณลักษณ์ที่สอดคล้องกับองค์การเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องของบุคคลกับองค์การ ได้พัฒนาเป็นแนวคิดและแบ่งประเด็นได้ดังนี้

1. องค์การที่มีบุคลากรที่มีค่านิยม (Values) ความสนใจ (interest) บุคลิกภาพ (Personalities) และคุณลักษณะ (Attributes)

2. องค์การมีแนวโน้มที่จะคัดเลือก (Selection) เฉพาะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญคล้ายกับสมาชิกอื่นๆ ภายในองค์การ

3. บุคลากรมีความสนใจ ค่านิยมหรือบุคลิกภาพต่างกับพนักงานอื่นๆ ในองค์การเมื่อเวลาผ่านไป ในกรณีที่ไม่สามารถเข้ากับองค์การได้ได้มีแนวโน้มที่จะลาออก (Attrition)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อให้องค์การนั้นมีการพัฒนา การคัดเลือก สรรหาพนักงานเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ จึงต้องมีการคัดเลือกจากคุณสมบัติ เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญคล้ายกับสมาชิกอื่นๆ ภายในองค์การอีกทั้งยังเป็นบุคลากรมีความสนใจในค่านิยมหรือบุคลิกภาพต่างกับพนักงานอื่นๆ ในองค์การและมีการพัฒนาเป็นความเชื่อและค่านิยมเมื่อเวลาผ่านไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Kristof (1996) มาเป็นแนวคิดหลักและเลือกแนวทางที่ใช้วัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยเป็นการวัดแบบภาพรวมของ (Cable and Judge, 1996) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุม และได้รับการยอมรับจากนักวิชาการอย่างกว้างขวาง

Ref. code: 25595802036060CSG

2.2 ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

2.2.1 ความหมายผูกพันของคนในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามว่า “ความ”เป็นคำกริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงเป็นภาพ และนิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยาแปลว่าติดพัน เอาใจใส่ รักใคร่ ใฝ่รัก

Sheldon (1971) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีความเกี่ยวโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Bruce Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Porter et al. (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเข้มข้นของแต่ละคนที่สามารถเข้ากับองค์การได้ และมีความเกี่ยวพันกับองค์การอย่างเหนียวแน่นซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 ลักษณะ คือ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Steer (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่เหมือนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ

Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่จะทำให้บุคคลยึดมั่นอยู่ในองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของ พนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกกับการคงอยู่ในองค์การ

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนักของพนักงานที่ดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในองค์การจะรู้สึกผูกพันและจงรักภักดี

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์การและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย

Ref. code: 25595802036060CSG

เป้าหมายต่อองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ไว้

นิรัชพร กรุณกรุด และ บรรพต กิติสุนทร (2558) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกที่คนมีต่อองค์การ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติต่อองค์การด้วยความทุ่มเทใจและเต็มใจ ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความมุ่งมันและจงรักภักดีที่จะธำรงสถานะการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เอมปวีณ์ (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นที่พนักงานแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความเชื่อมั่น ต่อองค์การและตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ดังนั้น จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การ นั้นสามารถแบ่งความหมายออกเป็น 3 ด้าน โดยสรุปได้ว่า

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และไม่ต้องการที่จะหางานอื่นหรือย้ายไปองค์การอื่น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนึกของพนักงาน ที่รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2.2.2 แนวคิดความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment)

Kanter (1972) มีแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์การซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการหรือความสนใจของพนักงาน แบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การลักษณะต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะเสียสละเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง

2. ความผูกพันต่อองค์การลักษณะรวมกลุ่ม (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันทางสังคมในองค์การที่ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มของพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในองค์การแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การลักษณะควบคุม (Control Commitment) คือ การยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และค่านิยมขององค์การ

Bruce Buchanan (1974) มีแนวคิด ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญในทุกองค์การ เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์การ

Ref. code: 25595802036060CSG

ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อประกอบด้วยองค์การประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การและเสมือนว่าเป็นของตนเองเหมือนกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyolty) เป็นความผูกพันต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Steer (1997) มีแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถใช้ ทำนายอัตราการเข้าแลออกจากงานของบุคลากรในองค์การได้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม

2. ความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์การมีทัศนคติการทำงานในด้านบวกทำให้สมาชิกในองค์การมีความทุ่มเท เต็มใจในการทำงาน และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างต่อเนื่องตลอดไป

Meyer, Allen & Smith (1993) ได้สรุปเรื่องแนวความคิดในการศึกษาความผูกพันเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ จะมีความเต็มใจที่ช่วยเหลือองค์การในทุกๆ ด้าน และจะปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่ไม่มีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องเนื่องจากพนักงานจะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกในองค์การซึ่งถือคล้ายกับความจำเป็นเพราะยังคาดหวังความต้องการของตนเองจากองค์การ

3. ความผูกพัน เชิงบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ ความตระหนักในหน้าที่และสิ่งที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้ต่อไป

Ref. code: 25595802036060CSG

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Meyer, Allen & Smith (1993) มาเป็นแนวคิดหลักและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุม และได้รับการยอมรับจากนักวิชาการอย่างกว้างขวาง โดยจาก 3 มิติของความผูกพันองค์การคือ

1. ด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
3. ความผูกพัน เชิงบรรทัดฐาน (Normative commitment)

2.3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (The Leader-Member Exchange Model; LMX)

2.3.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแนวคิดของ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่จะเน้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก โดยส่วนใหญ่จะเรียกว่า การแลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายที่สามารถเกิดขึ้นภายในกลุ่ม (Group-level effect) โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจ

ดังนั้น เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเอาใจใส่ โดยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับก็จะมีการตอบแทนพฤติกรรมดังกล่าวด้วยการให้ความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นการตอบแทน ความเคารพนับถือ สิ่งเหล่านี้ซึ่งถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยน ระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

Scandura, Grean, & Novak (1986) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลโดยมี 2 ฝ่าย ในการแสดงออกถึงรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกที่ส่งผลถึงกัน เมื่อคู่สมาชิกคนหนึ่งคนใดเปลี่ยนพฤติกรรม จะส่งผลทำให้การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน และการแลกเปลี่ยนแบบใหม่จะเกิด ขึ้นอย่างหนึ่งต่อเมื่อสมาชิกเปลี่ยนแปลงรูปแบบ พฤติกรรมที่แสดงออกต่ออีกฝ่ายหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมและเป็นที่พอใจของฝ่ายที่ได้รับ

Plunkett (1992) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ ผู้นำจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อสมาชิกหรือผู้ตามในแต่ละคนที่แตกต่างออกไป

Wayne & Green (1993) ได้ให้ความหมายของ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้นำและพฤติกรรมที่ตามแสดงออกต่อผู้นำ

Ref. code: 25595802036060CSG

Graen & Uhi-Bien (1995) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งมีการแสดงพฤติกรรมที่ยอมรับซึ่งกันและกันได้ โดยอยู่ภายใต้ความเชื่อใจ ความจงรักภักดีและความนับถือต่อกัน

Liden & Maslyn (1998) ได้ให้ความหมายของ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ การที่ผู้นำมีการใช้รูปแบบด้านการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกแต่ละคนเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ ซึ่งในการดำเนินด้านติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำและสมาชิกนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการร่วมกันปฏิบัติงานให้กับองค์การ

อารีย์วรรณ อ่วมตานี และ เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2551) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ การพัฒนาด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย อาทิ เช่น ฝ่ายหัวหน้ากับลูกน้อง หรือ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น โดยมีการใช้เวลาเป็นตัวกำหนดด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ทั้ง 2 ฝ่ายนั้นเกิดจากการสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ จากการปฏิบัติที่ดีต่อกัน ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายมีการช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน เมื่อฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้อีกฝ่ายหนึ่งพอใจกับสิ่งที่ได้รับก็จะตอบสนองด้วยการปฏิบัติสิ่งที่ดีต่อผู้ให้เป็นการตอบแทน

จิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากการได้รับความยอมรับ ความไว้วางใจ การให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ดังนั้น จากความหมายการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเป็นมิตรให้ความช่วยเหลือและไว้วางใจกัน จะนำมาสู่การปฏิบัติสิ่งที่ดีต่อกัน

2.3.2 แนวคิดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

Dansereau, Graen & Haga (1975) ลักษณะการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบนอกกลุ่ม (Out-Group) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (Low LMX) ซึ่งผู้นำจะรู้สึกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไร้ความสามารถ ไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งความสัมพันธ์จะอยู่ภายใต้พื้นฐานในการจ้างงานโดยจะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับส่วนบุคคล ผู้นำจะมอบหมายภาระงานที่มีความรับผิดชอบน้อยแก่ผู้ตาม ซึ่งความสัมพันธ์ทั้ง 2 ฝ่ายนี้จะขาดความเคารพและความไว้วางใจในการทำงาน

Ref. code: 25595802036060CSG

2. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบในกลุ่ม (In-Group) เป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในกลุ่มนี้ โดยผู้นำและผู้ตามจะมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (High LMX) ผู้นำจะรู้สึกว่าผู้ตามมีความสามารถ น่าเชื่อถือและมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้นำจะใช้อำนาจอย่างไม่เป็นทางการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงให้กับผู้ตามเพราะผู้นำมีความไว้วางใจ เชื่อถือและเคารพซึ่งกันและกันในการทำงาน

Dienesh & Liden (1986) องค์ปะกอบของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นการแสดงออกในการสนับสนุนและปกป้องซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายในการทำงานและสถานภาพส่วนบุคคล

2. การสร้างผลงานร่วมกัน (Contribution) เป็นการช่วยเหลือการทำงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งทั้ง2ฝ่ายทั้งผู้นำกับสมาชิกได้ทำงานร่วมกัน และเป็นเป้าหมายที่ทั้ง 2 ฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดขึ้น โดยเมื่อผู้ตามได้ทำงานนั้นๆ จะสร้างความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้นำ

3. ความชอบพอ (Affect) เป็นความประทับใจ ความสนิทสนมกันระหว่างผู้นำกับสมาชิก ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระหว่างบุคคลที่มากกว่าความสัมพันธ์จากงาน โดยผู้นำและผู้ตามมีลักษณะความคล้ายคลึงกันด้านกายภาพ เช่น พื้นฐานทางการศึกษา หรือบุคลิกภาพ

ต่อมา Liden & Maslyn (1998) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมของมิติการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange) โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. การช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน (Contribution) การรับรู้ระดับการมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้นำกับสมาชิกโดยมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน

2. ความชอบพอ (Affect) ความสัมพันธ์ด้านบวกระหว่างผู้นำกับสมาชิกซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะส่วนตัวมากกว่าความสัมพันธ์ในระดับงาน

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) การแสดงออกระหว่างผู้นำกับสมาชิกในด้านการสนับสนุนปกป้องซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายในการทำงานและสภาพส่วนบุคคล โดยมีความจงรักภักดีและทั้ง2ฝ่ายมีความไว้ใจซึ่งกันและกัน

4. ความนับถือในการเป็นมืออาชีพ (Professional Respect)

ซึ่งมีปัจจัยด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพ (Professional Respect) ที่เพิ่มเติมขึ้นเนื่องจาก การนับถือความเป็นมืออาชีพ เป็นผลจากทักษะและความสามารถของผู้นำและผู้

Ref. code: 25595802036060CSG

ตามเป็นไปตามความคาดหวัง ทำให้แต่ละฝ่ายได้รับความชำนาญจากงาน (Expert Power) ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับสมาชิก

	Dienesh and Maslyn 1986	Liden and Maslyn 1998
ความจงรักภักดี	✓	✓
การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	✓	✓
ความชอบพอ	✓	✓
ความนับถือในการเป็นมืออาชีพ		✓

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง องค์ประกอบแสดงถึงความสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

นักวิจัยมีความเห็นตรงกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange) เกิดจากหลายองค์ประกอบ ดังนี้

1.ลักษณะการสื่อสาร โดยลักษณะแบบการร่วมมือกันในการทำงาน การสื่อสารแบบร่วมมือกันจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางบวกกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Lee, 1977)

2. ความชอบพอกัน ซึ่งความชอบพอกันจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Dockery, Terry & Steiner, 1990)

3.พฤติกรรมประจบประแจง เป็นพฤติกรรมที่ผู้ตามจะทำให้ผู้นำเกิดความประทับใจ เพื่อนำไปสู่การได้รับผลประโยชน์ที่น่าพึงพอใจ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในระดับสูง (Deluga,Ronald J.& Perry,.J.T., 1994)

4. การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือระหว่างผู้นำกับสมาชิก จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่ดี (Settoom,Bennett & Liden, 1996)

5. การรับรู้ความคล้ายคลึงกัน ผู้นำกับสมาชิกจะรับรู้คล้ายคลึงกันในด้านการจัดการกับปัญหา จะพัฒนาความชอบพอกันในช่วงของการแรกของการทำงาน จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มากขึ้นในอนาคต (Liden,Wayne & Stilwell, 1993)

Ref. code: 25595802036060CSG

2.3.4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกส่งผลให้เกิดผลลัพธ์

นักวิจัยมีความเห็นตรงกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange) สามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังนี้

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หากมีความสัมพันธ์อันดี จะส่งผลให้งานออกมาดีตามไปด้วย (Dunegan, Duchon and Uhl-Bien, 1982)

2. ความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่องาน ผู้นำที่มีการแลกเปลี่ยนสมาชิกระดับที่ดีจะทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจสูง (Duchon,Green and Taber, 1986)

3. การลาออกจากงานต่ำ สมาชิกที่มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับผู้นำในระดับต่ำมีแนวโน้มลาออกจากงานมากกว่าสมาชิกที่มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับผู้นำในระดับสูง (Graen,Liden,&Hoel, 1982)

4.ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับสูง สมาชิกที่มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับผู้นำในระดับสูง ผู้นำจะประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (Grean, Novak, & Sommerkamp, 1982)

5. ความผูกพันต่อองค์การ การแลกเปลี่ยนผู้นำและสมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Eisenberger, 2010)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal-Organizational Fit)

Tepeci (2001) ได้ศึกษาผลของค่านิยมส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ที่มีผลต่อบุคคล (Individual outcome) ในด้านธุรกิจภัตตาคาร ซึ่งวัดค่านิยมหลักขององค์การทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งมั่นเพื่อผลลัพธ์ ด้านความใส่ใจในรายละเอียด ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความมุ่งเน้นเรื่องบุคคล ด้านความมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ ด้านความมุ่งเน้นที่ลูกค้า ด้านการพัฒนาพนักงาน และความเป็นธรรมในด้านสวัสดิการและค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่านิยมหลักของที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือการวัดค่านิยมของ โอ เรลลี่ (O'Reilly) เรียกว่า Organizational Culture Profile (OCP) จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถทำนายผลลัพธ์ของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่ ทุ่มเทจะทำงานต่อ และการแนะนำหน่วยงานให้กับบุคคลอื่น

Ref. code: 25595802036060CSG

Colin Silverthorne (2004) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภทและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) ต่อความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) และความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ในประเทศไต้หวัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงาน 120 คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม จากผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) ในประเทศไต้หวันไม่ว่าจะเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบใด นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภทส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์การและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucratic organizational culture) ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีระดับต่ำที่สุด ในขณะที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสนับสนุน (Supportive culture) และ วัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovative culture) เป็นวัฒนธรรมที่ส่งผลให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่สูงที่สุดและรองลงมาตามลำดับ

Resick, Baltes & Shantz (2007) จากการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงาน โดยพนักงานฝึกงาน 299 คน ซึ่งวัดระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยใช้ Likert scale 5 ระดับจำนวน 5 ข้อ จากผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน แม้ความเหมาะสมในงานที่ต่ำ แต่หากค่านิยมในตัวบุคคลมีความสอดคล้องกับองค์การจะส่งผลต่อความคงอยู่ในงานที่นาน

Naami (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (Person-environment fit) กับความผูกพันต่องาน (Job engagement) ของพยาบาลในโรงพยาบาล Ahvaz ประเทศอิหร่าน ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลจำนวน 270 คน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธี Pearson’s Correlation และ Multiple regression ซึ่งผลวิจัยแสดงว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-organization) ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Vigor) มากที่สุด ในขณะที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็น 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านความหมกมุ่นมีสมาธิจดจ่อกับงาน (Absorption) และความทุ่มเทเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) มากที่สุด

Yueran Wen, Fei Zhu & Liu Liu (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การและอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรที่เป็นมืออาชีพโดยเป็นพนักงานในประเทศจีน จำนวน 256 คน จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ

Ref. code: 25595802036060CSG

สามารถใช้ทำนายความตั้งใจในการอยู่ในงานได้ มากไปกว่านี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกจากงานในบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญน้อยมากกว่าคนที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญที่มากกว่า แม้ถ้าบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญที่น้อยแต่หากมีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในตัวบุคคลกับองค์การที่สูงจะส่งผลต่อการตั้งใจหมุนเวียนงานต่ำ

เหมือนดาว คุณณะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่องาน ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจและได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน โดยเป็นพนักงานกลุ่มบริษัทเอกชน จากผลจากการศึกษา พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่ศึกษาใน 6 มิติ คือ ความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นเพื่อผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีม ความมีคุณธรรม และความซื่อสัตย์ ความมุ่งเน้นที่ลูกค้า มีจำนวน 5 มิติที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ยกเว้นในด้านมิติของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มุ่งเน้นลูกค้า เนื่องจากผลที่ไม่เป็นตามคาดไว้นั้นเพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายสนับสนุนไม่ใช่พนักงานกลุ่มหน้างานที่ต้องพบเจอลูกค้า จึงไม่รู้สึกถึงการมุ่งเน้นที่ลูกค้า และการบริการ เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ไม่ได้พบกับลูกค้าโดยตรง

ประสิทธิ์พร เก่งทอง (2557) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมขององค์การต่อผลลัพธ์การทำงานของพนักงานปฏิบัติการงานส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเพชรบุรีที่ จากการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมีระดับความพึงพอใจสูง แต่ในด้านความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

นิรัชพร กรุณกรุด และ บรรพต กิติสุนทร (2558) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท จำนวน 95 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งหากพิจารณารายด้าน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ คือปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้ทำงานในองค์การที่มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นคง จนพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และในปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากลักษณะงานในตำแหน่งต่างๆ ส่งผลให้พนักงานไม่มีอิสระในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกมีความกดดันในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสมิติเวช สาขา สุขุมวิท ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากพนักงานบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่าง และตนเองรู้สึกว่าไม่สำคัญกับองค์การมากนัก

Ref. code: 25595802036060CSG

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงานในองค์การ และเมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้ง สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ Meyer, Allen & Smith 1993 ซึ่งความผูกพันประกอบไปด้วย 3 มิติเข้าด้วยกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เรียบเรียงสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

สมมติฐานที่ 1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการแลกเปลี่ยนผู้นำกับสมาชิก (Leader Member-Exchange)

Torka, Schyns & Looise (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์การ บทบาทของการแลกเปลี่ยนผู้นำกับสมาชิกโดยมีการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ จากผลการศึกษาพบว่า การแลกเปลี่ยนผู้นำกับสมาชิกโดยผู้นำให้การสนับสนุน ร่วมมือกับสมาชิก จะส่งผลสมาชิกรับรู้ถึงความยุติธรรม ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หากผู้นำมีทักษะในการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อความสัมพันธ์ของการจ้างงานส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์การ

Hsiow-Ling Hsieh (2012) ได้ศึกษา การสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วยการแลกเปลี่ยนผู้นำกับสมาชิก (LMX) ในบทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำ การศึกษาเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารของประเทศไต้หวัน E Sun Bank พบว่า ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกบางคนเป็นผู้ใกล้ชิด สมาชิกท่านนั้นจะรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนมากขึ้นกว่าสมาชิกคนอื่นๆ อันเป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนผู้นำกับสมาชิก (LMX) ในระดับสูง หากสมาชิกได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากผู้นำ สมาชิกก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง หากผู้นำกับสมาชิกมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกรู้สึกมีความสำคัญภายในองค์การและสามารถเป็นการสร้าง

Ref. code: 25595802036060CSG

แรงจูงใจที่เหมาะสมอาจสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกได้อุทิศความพยายามการทำงานมากขึ้นให้กับองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ผู้นำต้องเข้าใจความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมาชิกของตน

นอกจากนี้การศึกษาพบว่าการทำงานของผู้นำกับสมาชิกในความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด จะทำให้ระดับการแลกเปลี่ยนผู้นำกับสมาชิกอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้ผู้นำจะทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการของสมาชิกเพื่อให้การสนับสนุนการทำงานของพวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพ

Qiqi Yang (2013) ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาล จำนวน 402 คนจากโรงพยาบาลตติยภูมิ 2 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ซึ่งพัฒนาโดย Liden & Maslyn (1998) ผลการศึกษาพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Hossam M. Abu Elanain (2014) ได้ศึกษาผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX) ต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน และศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความขัดแย้งของบทบาท (Role conflict) ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การระหว่าง LMX กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน การศึกษาเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 241 คนจาก 15 บริษัทในดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โดยใช้แบบสอบถาม ผลจากการศึกษาพบว่าบทบาทของความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX) มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

พัชราภรณ์ สว่างวัน และคณะ (2557) ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ในระดับปานกลางโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากทางระบบสุขภาพของโรงพยาบาลศูนย์นั้นมีการบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ผู้บริหารงานระดับต้นและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความใกล้ชิดกับพยาบาลปฏิบัติการมากขึ้น ซึ่งพยาบาลปฏิบัติการที่มีอายุงาน 1-5 ปีนั้นจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำ คำสอน และควรอยู่ภายใต้การดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด เนื่องด้วยความใกล้ชิดจะทำให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกนึกคิดของทั้ง 2 ฝ่าย จึงมีโอกาสที่จะมีเจตคติและ

Ref. code: 25595802036060CSG

ค่านิยมด้านวิชาชีพไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงเมื่อผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่งผลให้สมาชิกได้รับความเป็นอิสระในการทำงานส่งผลต่อการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ให้กับหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก กล่าวคือ หากผู้นำมีความใกล้ชิดกับสมาชิก และให้การสนับสนุนในการทำงานต่อสมาชิกหรือที่เรียกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลกำกับต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้ง สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ Meyer, Allen & Smith (1993) ซึ่งความผูกพันประกอบไปด้วย 3 มิติเข้าด้วยกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เรียบเรียงสมมติฐาน ดังนี้

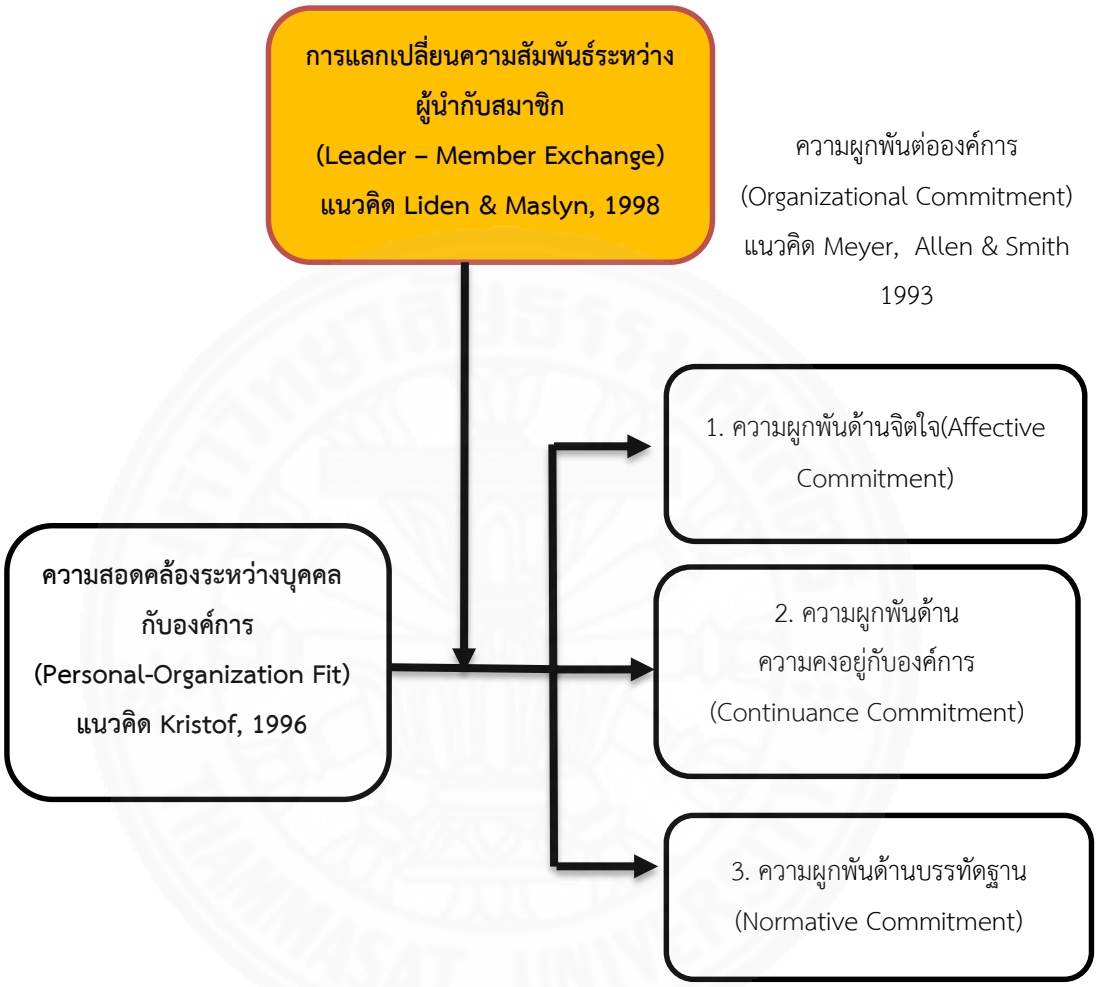
สมมติฐานที่ 2.1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective attachment)

สมมติฐานที่ 2.2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

สมมติฐานที่ 2.3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

Ref. code: 25595802036060CSG

2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

Ref. code: 25595802036060CSG

2.6. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

Ref. code: 25595802036060CSG

บทที่ 3
วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเรื่องอิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit) และความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อแสวงหาความรู้เชิงประจักษ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้วิธีการวัดผลและการวิเคราะห์ทางสถิติเป็นเครื่องมือที่ได้มาซึ่งงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การพัฒนาแบบสอบถาม
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จากฝ่ายการพยาบาลที่มีจำนวน 395 คน ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2560) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .05 มีวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e^2)}$$

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ (Sample Size)
N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า (Population =395 คน)
e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Relative error = 0.05 หรือ 5%)

แทนค่า $n = \frac{395}{1+395\,(0.05^2)} = \frac{395}{1.98}$

ดังนั้น จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง n = 199 คน

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนตัวแทนของแต่ละแผนกตามสัดส่วน

สังกัดหน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
หอผู้ป่วยใน				
ศัลยกรรมชาย	พยาบาล	19	4.81%	10
ศัลยกรรมหญิง	พยาบาล	12	3.04%	6
พิเศษสุวัทนา	พยาบาล	9	2.28%	5
พิเศษรวมศัลยกรรม	พยาบาล	8	2.03%	4
อายุรกรรมชาย	พยาบาล	19	4.81%	10
อายุรกรรมหญิง	พยาบาล	21	5.32%	11
พิเศษธเนศวร	พยาบาล	12	3.04%	6
พิเศษรวมอายุรกรรม	พยาบาล	7	1.77%	3
Stoke Unit	พยาบาล	8	2.03%	4
สูติกรรมล่าง	พยาบาล	10	2.53%	5
สูติกรรมพิเศษ	พยาบาล	17	4.30%	9
กุมารเวชศาสตร์ (สามัญ)	พยาบาล	16	4.05%	8
กุมารเวชศาสตร์ (พิเศษ)	พยาบาล	9	2.28%	5
ศัลยกรรมกระดูก	พยาบาล	11	2.78%	6
จักษุ โสต ศอ นาสิก (EENT)	พยาบาล	10	2.53%	5
แผนไทย	พยาบาล	1	0.25%	-
หอผู้ป่วยหนัก				
ICU กุมารเวชศาสตร์	พยาบาล	22	5.57%	11
ICU ศัลยกรรม	พยาบาล	17	4.30%	9
ICU อายุรกรรม	พยาบาล	20	5.06%	10
ICU กึ่งวิกฤต	พยาบาล	17	4.30%	9

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนตัวแทนของแต่ละแผนกตามสัดส่วน (ต่อ)

สังกัดหน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
หน่วยงานพิเศษ				
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	พยาบาล	27	6.84%	14
ห้องผ่าตัด	พยาบาล	22	5.57%	11
วิสัญญี	พยาบาล	17	4.30%	9
ผู้ป่วยนอก	พยาบาล	28	7.09%	14
หน่วยให้คำปรึกษา	พยาบาล	2	0.50%	1
ไตเทียม	พยาบาล	7	1.77%	3
ตรวจพิเศษ	พยาบาล	7	1.77%	3
เครื่องมือแพทย์	พยาบาล	1	0.25%	-
IC	พยาบาล	3	0.75%	1
จ่ายกลาง	พยาบาล	1	0.25%	-
ซักฟอก	พยาบาล	1	0.25%	-
รวม	**พยาบาล**	**395**	**100%**	**199**

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal-Organization Fit)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ประกอบด้วย

1. ด้านความผูกพันทางอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Commitment)
2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
3. ความผูกพัน เชิงบรรทัดฐาน (Normative commitment)

ตัวแปรสอดแทรกระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (moderating variable) คือ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader – Member Exchange)

Ref. code: 25595802036060CSG

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีระดับการให้คะแนน 1-5

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 11 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีระดับการให้คะแนน 1-5

ส่วนที่ 4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีระดับการให้คะแนน 1-5 โดยระดับการให้คะแนน 1-5 มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	**คะแนน**
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิธีการแปลผลแบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้ใช้ค่าเฉลี่ย มีการแปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	**การแปลความหมาย**
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

Ref. code: 25595802036060CSG

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในงานวิจัยนี้ เป็นการบรรยายถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกโดยเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งมีการออกแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบระดับความคิดเห็นจาก เห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 5 – 1 คะแนน

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 และ 4 ปรับปรุงมาจาก แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยของนักวิชาการไทยหลายท่านแล้ว นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ค้นหาและนำเอาแบบสอบถามต้นฉบับที่เป็นของภาษาต่างประเทศ ซึ่งได้รับการยอมรับจากนักวิชาการว่าเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน โดยนำมาแปลเป็นภาษาไทยอีกครั้ง ซึ่งใช้เทคนิคการแปลแบบย้อนกลับ (Back Translation) ของ Brislin (1970) และทดสอบกับผู้ใช้สองภาษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แปลข้อคำถามของแบบสอบถามชุดต้นฉบับ (Forward translation) จากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย โดยผู้ที่มีความสามารถในการใช้สองภาษา (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ได้เป็นอย่างดี

2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม ฉบับแปล ได้แก่

2.1 รศ.ดร.นภดล ร่มโพธิ์

2.2 ผศ.ดร.สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ

2.3 ผศ. เอกรินทร์ ยลระบิล

3. แปแบบสอบถามย้อนกลับ (Backward translation) จากภาษาไทยมาเป็นภาษาต้นฉบับ โดยผู้ที่มีความสามารถในการใช้สองภาษาได้เป็นอย่างดีอย่างน้อย 2 คน ซึ่งจไม่ใช่บุคคลเดียวกันกับผู้แปลในขั้นตอนแรก

4. เปรียบเทียบแบบสอบถามชุดต้นฉบับกับชุดที่แปลย้อนกลับ เพื่อพิจารณาการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามชุดที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

3.4 การพัฒนาแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถามเรื่อง อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

2. ตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

Ref. code: 25595802036060CSG

3. นำแบบสอบถามที่สร้างส่งมอบให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละด้านตามแนวคิด และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruency: IOC) จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามไปดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น จากตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (Reliability) ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟ่า โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยที่ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.7

5. ตรวจสอบและแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งก่อนใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.2

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	**ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha**
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)	0.901
ความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	0.827
ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	0.719
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	0.766
การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange)	0.889

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากผู้อำนวยการโครงการบริหารธุรกิจ เน้นทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นำส่งให้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่คำนวนได้จำนวน 200 คน

2. ผู้วิจัยนำโครงร่างงานวิจัย เสนอกรรมการจริยธรรมในคนของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาล พร้อมนำแบบสอบถามแนบประกอบด้วยการชี้แจงอย่างละเอียดว่าผลจากการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

Ref. code: 25595802036060CSG

3. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพื่อขอหนังสือรับรองในการเข้าเก็บแบบสอบถามในแต่ละหอผู้ป่วยด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยนำเอกสารที่ได้จากฝ่ายการพยาบาล ดำเนินการขอความร่วมมือกับหัวหน้าหอผู้ป่วยของฝ่ายการพยาบาลแต่ละแผนกในการเข้าแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งแจกซองปิดผนึก ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ตอบจะถือเป็นความลับโดยจะไม่มีการนำไปเปิดเผยหรืออ้างอิงถึงตัวผู้ตอบ (Confidentiality)

5. ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการช่วยตอบแบบสอบถามให้แล้วเสร็จภายใน 4 สัปดาห์ ในการเก็บแบบสอบถามกลับคืนนั้น จะดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและความถูกต้องในการให้คะแนน

6. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม มาประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Science: SPSS for Window)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนด แล้วทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสรุปผลการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังตาราง

ตารางที่ 3.3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
1. เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องของค่านิยมส่วนบุคคลและองค์การ และระดับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล		- ระดับความสอดคล้องของค่านิยมส่วนบุคคลและองค์การ - ระดับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล	**1. Mean** **2. SD**

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 3.3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ต่อ)

วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมส่วนบุคคลและองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล	สมมติฐานที่ 1.1	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	**1. Multiple regression analysis**
	สมมติฐานที่ 1.2	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	
	สมมติฐานที่ 1.3	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมส่วนบุคคลและองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล	สมมติฐานที่ 2.1	การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	**1. Multiple regression analysis** **2. Interaction effect**

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 3.3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ต่อ)

วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
	สมมติฐานที่ 2.2	การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	
	สมมติฐานที่ 2.3	การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	

Ref. code: 25595802036060CSG

บทที่ 4
ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา อิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) ต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit) และความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลเพื่อมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 4.1

แสดงการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

หัวข้อ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	192	96.0
	ชาย	8	4.0
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	18	9.0
	26-35 ปี	54	27.0
	36-45 ปี	82	41.0
	46-55 ปี	40	20.0
	ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	6	3.0
สถานภาพ	โสด	69	34.5
	สมรส	123	61.5
	หย่า	8	4.0

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 4.1

แสดงการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

หัวข้อ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	183	91.5
	ปริญญาโท	16	8.0
	สูงกว่าปริญญาโท	1	0.5
ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ	น้อยกว่า 3 ปี	14	7.0
	3-5 ปี	64	32.0
	5-7 ปี	67	33.5
	มากกว่า 7 ปี	55	27.5

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 96 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36-45 ปี ซึ่งมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 25 -35 ปีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ9 และอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

3. สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 69 คิดเป็นร้อยละ 34.5 และสถานภาพหย่า มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 91.5 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

Ref. code: 25595802036060CSG

5. ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ 5-7 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ 3-5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และ ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ น้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	การแปลผล
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	3.87	0.791	มาก
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	3.57	0.678	มาก
ความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่กับองค์การ	2.47	0.795	น้อย
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	3.74	0.786	มาก
การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก	3.54	0.673	มาก

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่า ระดับคะแนนของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนั้นอยู่ในระดับคะแนนตั้งแต่ระดับปานกลางมากและมากที่สุด

ในส่วนของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่ 3.87 ส่วนระดับคะแนนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีทั้งหมด 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่ 3.74 ส่วนความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่ 3.57 และความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่ 2.47 ตามลำดับ

Ref. code: 25595802036060CSG

สำหรับตัวแปรกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ**ไม่ส่งผลต่อ**ความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

H_1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ**ส่งผลเชิงบวกต่อ**ความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R^2) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

ตัวแปรตาม	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
AC	.700	.489	.487	.486

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 4.4

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

Model 1	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.887	1	44.887	189.750	.000
Residual	46.838	198	.237		
Total	91.725	199			

โดยที่ P-value < 0.05

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	β		
Model 1					
(Constant)	1.254	.172		7.291	.000
PO	.600	.044	.700	13.775	.000

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) และได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R =.489 อธิบายได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ได้ร้อยละ 48.9 ด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ Std. Error of the Estimate = .486 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่า ความ

Ref. code: 25595802036060CSG

สอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

จากตารางที่ 4.4 การทดสอบค่าแปรปรวน (ANOVA Test) พบว่า ค่า F มีค่าเท่ากับ 189.750 และมีค่า Sig. เป็น .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .005 ที่ใช้ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดไม่มีค่าเป็นศูนย์ หรืออีกนัยหนึ่ง ตัวแปรอิสระสามารถลดความผิดพลาดในการประมาณตัวแปรตามได้ แสดงว่าสมการถดถอยมีจริง

จากตารางที่ 4.5 สามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ได้ดังนี้

AC = 1.254 + .600 (PO)

ความผูกพันต่อองค์การทางด้าน = 1.254 + .600

จิตใจ (Affective Commitment) (ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ)

จากสมการที่ทำนายผลการทดสอบ พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ จากสมการที่ทำนายผลการทดสอบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (B,β) เท่ากับ .600 และ .700 หมายความว่า หากมีการเปลี่ยนแปลงคะแนนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การไป 1 คะแนน คะแนนความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) จะเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันเท่ากับ .600 โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) มีค่า Sig = .000 < .05 จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ**ไม่ส่งผลต่อ**ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

H_1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ**ส่งผลเชิงบวกต่อ**ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R^2) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

ตัวแปรตาม	**R**	**R^2**	**Adjusted R^2**	**Std. Error of the Estimate**
CC	.133	.018	.013	.790

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

Model 2	**Sum of Square**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Regression	2.242	1	2.242	3.586	.060
Residual	123.800	198	.625		
Total	126.042	199			

โดยที่ P-value < 0.05

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

	Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	B	**Std.Error**	**β**		
Model 2					
(Constant)	1.951	.280		6.976	.000
PO	.134	.071	.133	1.894	.060

Ref. code: 25595802036060CSG

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ไม่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์ด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R =0.118 อธิบายได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ได้ร้อยละ 13 ด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ (Std. Error of the Estimate = 0.790) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน 1.2 และยอมรับสมมติฐาน H1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์ด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

จากตารางที่ 4.7 และ 4.8 ไม่สามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ**ไม่ส่งผล**ต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

H_1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ**ส่งผลต่อเชิงบวกต่อ**ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R^2) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

ตัวแปรตาม	**R**	**R^2**	**Adjusted R^2**	**Std. Error of the Estimate**
NC	.587	.334	.331	.643

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

Model 3	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41.112	1	44.887	99.350	.000
Residual	81.935	198	.237		
Total	123.047	199			

โดยที่ P-value < 0.05

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	β		
Model 3					
(Constant)	1.521	.228		6.687	.000
NC	.574	.058	.578	9.967	.000

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R =.334 อธิบายได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้ร้อยละ 33.4 ด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ (Std. Error of the Estimate =

Ref. code: 25595802036060CSG

.643) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน 1.3 ที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

จากตารางที่ 4.11 การทดสอบค่าแปรปรวน (ANOVA Test) พบว่า ค่า F มีค่าเท่ากับ 99.350 และมีค่า Sig. เป็น .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .005 ที่ใช้ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดไม่มีค่าเป็นศูนย์ หรืออีกนัยหนึ่งตัวแปรอิสระสามารถลดความผิดพลาดในการประมาณตัวแปรตามได้ แสดงว่าสมการถดถอยมีจริง

จากตารางที่ 4.10 สามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้ดังนี้

NC	= 1.521 + .574 (PO)
ความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน	= 1.521 + .574
(Normative Commitment)	(ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ)

จากสมการที่ทำนายผลการทดสอบ พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ จากสมการที่ทำนายผลการทดสอบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (B,β) เท่ากับ .574 และ .578 หมายความว่า หากมีการเปลี่ยนแปลงคะแนนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การไป 1 คะแนน คะแนนความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) จะเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันเท่ากับ .574 โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) มีค่า Sig = .000 < .05 จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

H_0 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก**ไม่มีอิทธิพลกำกับ**ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

H_1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก**มีอิทธิพลกำกับ**ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

	B	R	R^2	Adjusted R^2	F	T	Sig.
ขั้นที่ 1		.738	.544	.540	117.585		
PO	.409					7.189	.000
LMX	.326					4.866	.000
ขั้นที่ 2		.766	.587	.580	92.694		
PO	1.018					6.959	.000
LMX	.965					6.175	.000
*PO*LMX*	-.201					-4.484	.000

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 จากตารางที่ 4.12 พบว่า ในขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทำนาย ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ได้ร้อยละ 54.4 (R^2 = .544 , P< .05) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก เท่ากับ .409 และ .326 ตามลำดับ กล่าวคือ ทั้งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรทำนายทางบวกให้กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขั้นที่ 2 เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ได้ร้อยละ 58.7 (R^2 =0.587 ,P > .05) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปฏิสัมพันธ์ เท่ากับ -.201 ซึ่งหมายความว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

Ref. code: 25595802036060CSG

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 58

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

H_0 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก**ไม่มีอิทธิพลกำกับ**ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

H_1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก**มีอิทธิพลกำกับ**ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

				Adjusted			
	B	R	R^2	R^2	F	T	Sig.
ขั้นที่ 1		.245	.060	.050	6.289		
PO	.062					.649	.517
LMX	.335					2.975	.003
ขั้นที่ 2		.280	.079	.064	5.573		
PO	.410					1.603	.111
LMX	.831					3.039	.003
*PO*LMX*	-.156					-1.988	.048

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 จากตารางที่ 4.13 พบว่า ในขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทำนาย ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการ

Ref. code: 25595802036060CSG

แลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก พบว่า ทั้งสองตัวแปร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งสองตัวสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ได้ร้อยละ 6 (R^2=.060, P < .05) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก เท่ากับ .062 และ .335 ตามลำดับ กล่าวคือ ทั้งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรทำนายทางบวกให้กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขั้นที่ 2 เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ได้ร้อยละ 7.9 (R^2 =.079 ,P < 0.05) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปฏิสัมพันธ์ เท่ากับ -.156 ซึ่งหมายความว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อ องค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.4

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

H_0 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก**ไม่มีอิทธิพลกำกับ**ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

H_1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก**มีอิทธิพล**กำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

Ref. code: 25595802036060CSG

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

	B	R	R^2	Adjusted R^2	F	T	Sig.
ขั้นที่ 1		.671	.450	.445	80.739		
PO	.252					3.484	.001
LMX	.549					6.458	.000
ขั้นที่ 2		.737	.544	.537	77.875		
PO	1.299					7.296	.000
LMX	1.648					8.669	.000
*PO*LMX*	-.346					-6.332	.000

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 จากตารางที่ 4.14 พบว่า ในขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทำนาย ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก พบว่าทั้งสองตัวแปร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งสองตัวสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้ร้อยละ 45 (R^2 =.450 ,P < .05) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก เท่ากับ .252 และ .549 ตามลำดับ กล่าวคือ ทั้งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรทำนายทางบวกให้กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขั้นที่ 2 เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความผัน

Ref. code: 25595802036060CSG

แปรของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้ร้อยละ 54.4 (R^2=. 544 ,P < .05) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปฏิสัมพันธ์ เท่ากับ -.346 และ Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ .537 ซึ่งหมายความว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 53.7

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีผลต่อตัวแปรตามโดยเปรียบเทียบระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูงที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	**Leader Member Exchange Low**		**Leader Member Exchange High**	
	B	**Sig**	**B**	**Sig**
AC	.799	.000	.201	.061
CC	.219	.020	.044	.684
NC	.647	.000	.005	.961

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันผลการทดสอบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามวิธีการของลัว และคณะ (Luo et al., 2008) โดยมีขั้นตอนคือ แบ่งกลุ่มตัวแปรกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งกำหนดโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง (Median = 3.625) หากกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่ามัธยฐาน (Median) จะถูกจัดให้เป็นกลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่ามัธยฐาน (Median) จะถูกจัดให้เป็นกลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูง (Leader member exchange High) จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) มีอิทธิกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .005 และกลุ่มการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับ

Ref. code: 25595802036060CSG

สมาชิกสูง (Leader member exchange High) ไม่มีอิทธิกำกับต่อความสัมพันธ์ที่ทำให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ” มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

4.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจาก พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีเหมาะสมกับองค์การ และค่านิยมในองค์การที่กำหนดเหมือนกับค่านิยมของตนเองในระดับสูง และได้ทำงานในองค์การที่มีภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้ทำงานในโรงพยาบาลรัฐขนาดกลาง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด และพนักงานจะรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ทำให้พนักงานเชื่อว่ามีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ รู้สึกถึงความภาคภูมิใจและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้พนักงานเกิดทัศนะคติเชิงบวกต่อองค์การและส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท ของ นิรัชพร กรุณกรุด และ บรรพต กิติสุนทร (2558) ที่พบว่า พนักงานในองค์การมีความภาคภูมิใจในงานและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) และ Naami. (2011) ที่ศึกษาความสัมพันธร์ะหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอาหว่าซ

สมมติฐานที่ 1.2 ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Christian J. Resick,Boris B. Baltes & Cynthia Walker Shantz (2007) ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การทำให้บุคคลอยู่กับองค์การที่นาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน 5-7 ปีมากที่สุดและเนื่องด้วยความต้องการของบุคคลสอดคล้องกับความต้องการขององค์การทำให้เมื่อมีองค์การสามารถตอบแทนได้ ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นไม่คิดต้องการไปจากองค์การแต่หากเมื่อมีการเปรียบเทียบการออกจากองค์การทำให้รู้สึกว่าต้อง

Ref. code: 25595802036060CSG

เสียเปรียบหรือขาดโอกาสให้การเติบโต รวมทั้งในกรณีศึกษานี้จะมีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอยู่ในระดับสูง แต่โรงพยาบาลที่เข้าศึกษาและเก็บข้อมูลนั้นเป็นโรงพยาบาลรัฐขนาดกลางระดับจังหวัด จากแนวคิดของโมลทาซ์ ซึ่งได้กล่าวว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยในระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work Value) ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงใด หากการรับรู้คุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้องกัน ความผูกพันต่อองค์การก็จะมีมากขึ้น ในทางตรงข้าม หากบุคคลรับรู้คุณค่างานและผลตอบแทนที่ได้รับน้อยซึ่งจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

จากงานวิจัยของ กุลธิดา สุดจิตร์ (2549) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงความรับผิดชอบในงานที่มีจำนวนมาก และหลากหลายบทบาท เกินกว่าพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน และจากวารสารพยาบาลสาธารณสุข 2557 พบว่า ส่วนมากพยาบาลด้านสาธารณสุข ร้อยละ 90.3 ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และเกือบครึ่งของพยาบาลสาธารณสุขที่ทำงานนอกเวลาราชการ และในส่วนลักษณะของงานนั้น พบว่ามีความเครียดจากการทำงานร้อยละ 67.85 ของพยาบาลสาธารณสุข และมีภาวะไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทในงานและผลตอบแทนจากงาน ดังนั้น จากข้อมูลโรงพยาบาลรัฐขนาดกลางที่ทำการศึกษา อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลศูนย์ สามารถรองรับผู้ป่วยได้ถึง 433 เตียง และในบริบทของพยาบาลแห่งนี้ที่มีหน้าที่ แบกรับดูแลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในปีละ 153,945 คน ส่งผลให้พยาบาลมีภาระหน้าที่หนัก ดังนั้น แม้ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสูง แต่หากรางวัลที่ได้ตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ทุ่มเทให้กับองค์การ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

สมมติฐานที่ 1.3 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจาก เมื่อสมาชิกมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ สมาชิกจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และองค์การจะตอบสนองความต้องการของสมาชิกอย่างเหมาะสม ด้านบทบาทหน้าที่ของสมาชิกซึ่งคือพยาบาลวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบและปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย ในบริบทของโรงพยาบาลรัฐที่ศึกษา ทางโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญด้านการรักษาที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงให้ความสำคัญกับพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในโรงพยาบาล โดยองค์การได้ให้การตัดสินใจในการทำงาน ให้โอกาสในความก้าวหน้า ให้พยาบาลได้มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ ซึ่งองค์การได้มีการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้อย่างต่อเนื่อง พยาบาลจะได้รับความรู้ใหม่ๆ ในการดูแลให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวกับผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สมาชิกรับรู้ถึงความมีคุณค่าในงาน เพราะสามารถนำทักษะความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ให้เกิด

Ref. code: 25595802036060CSG

ประโยชน์กับผู้รับบริการอย่างแท้จริง และจากการที่พยาบาลได้ดำรงอยู่ในองค์การนี้นานก็จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่มากขึ้น สามารถเป็นพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นั่นคือสิ่งที่พยาบาลจะได้รับจากองค์การ จึงทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกถึงการมีประสบการณ์ที่มากขึ้น องค์การให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน ดังนั้น เมื่อองค์การเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่ทำให้องค์การ และพยาบาลก็รับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญ ทั้งด้านการสนับสนุนในความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการพัฒนาความรู้ที่เพิ่มขึ้นจากองค์การ สมาชิกจึงตระหนักและเกิดจิตสำนึกถึงการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ซึ่งพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่และความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การสูงสุด ดังนั้น จะเห็นได้ว่า เมื่อสมาชิกมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจะส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เพราะสมาชิกจะตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของโอ เรลลี่ (O'Reilly) พบว่า การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถทำนายผลลัพธ์ของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่ ทุ่มเทจะทำงานให้กับองค์การเพื่อประโยชน์สูงสุด

สมมติฐานที่ 2.1 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) จากผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรกำกับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปฏิสัมพันธ์ตัวแปรกำกับเป็นลบ (- .212) เมื่อทดสอบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูง (Leader member exchange High) พบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) จะมีอิทธิพลกำกับสูงที่ทำให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ซึ่งแสดงถึง การเป็นตัวแปรกำกับที่มีลักษณะแบบผกผัน โดยตัวแปรกำกับตามแนวคิดของ บารอน และเคนนี่ (Baron and Kenny, 1986) ตัวแปรเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพที่เป็นตัวแปรที่สามที่มีอิทธิพลต่อทิศทาง หรือขนาดความสัมพันธ์ต่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยอาจทำให้ทิศทางหรือขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามหรือผลลัพธ์น้อยลงหรือเปลี่ยนแปลงไป

องค์การของกลุ่มการพยาบาลหรือฝ่ายการพยาบาลจะเป็นหน่วยงาน ที่มีบุคลากรในการควบคุมกำกับมากที่สุดในโรงพยาบาล เพื่อกระจายความรับผิดชอบงานตามลักษณะ

Ref. code: 25595802036060CSG

งานและ ให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดโครงสร้างขององค์กรพยาบาลโดยแบ่งระดับผู้บริหาร ออกเป็น 2 ระดับ คือ หัวหน้ากลุ่มพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วย (กองการพยาบาล, 2539) กลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีบทบาทสำคัญ เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด หากการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) ซึ่งผู้นำจะรู้สึกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไร้ความสามารถ ไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งความสัมพันธ์ทั้ง 2 ฝ่ายนี้จะขาดความเคารพและความไว้วางใจในการทำงาน ดังนั้น เมื่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) จะทำให้สมาชิกอยากอยู่กับองค์การเพราะรู้สึกว่าตนเองมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ค่านิยมของตนเองตรงกับค่านิยมขององค์การ เนื่องมากจากในบริบทที่ศึกษานี้เป็นโรงพยาบาลรัฐขนาดกลางและมีชื่อเสียงซึ่งมีการก่อตั้ง 84 ปี โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งเป็นโรงพยาบาลรัฐที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงจากสังคมว่าเป็นองค์การที่ปฏิบัติงานให้ความรับผิดชอบต่อสังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมนั้น ทำให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่าในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือเป็นรางวัลทางด้านจิตใจที่สำคัญ ส่งผลทำให้บุคคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ พร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป โดยเมื่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) ทุกอย่างจะถูกกำหนดว่าตนเองกับองค์การมีค่านิยมที่ตรงกันเหมาะสมกัน บทบาทของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจึงมีอิทธิพลสูงที่จะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

ในทางตรงข้ามหาก การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่สูง (Leader member exchange High) ไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายความว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า หัวหน้าคอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่สมาชิกอย่างใกล้ชิด และคอยช่วยแก้ปัญหาให้กับสมาชิก จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีเกิดความเชื่อใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicole Torka, Birgit Schyns & Jan Kees Looise (2010) พบว่า การแลกเปลี่ยนผู้นำกับสมาชิกโดยผู้นำให้การสนับสนุน ร่วมมือกับสมาชิก จะส่งผลให้สมาชิกรับรู้ถึงความยุติธรรม ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) แม้สมาชิกจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การหรือไม่ก็ตาม การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในระดับที่สูง (Leader member exchange High) นั้นจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สมาชิกคงอยู่ในองค์การเพราะผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ หากผู้นำสามารถช่วยเหลือสมาชิก มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงให้กับสมาชิกเพราะผู้นำมีความไว้วางใจสมาชิก ส่งผลให้สมาชิกนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน จึงเกิดความผูกพันธ์กับองค์การในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert Eisenberger (2010) ที่พบว่า เมื่อการแลกเปลี่ยนผู้นำและสมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้มีการช่วยเหลือ

Ref. code: 25595802036060CSG

ระหว่างผู้นำและสมาชิก ซึ่งทำให้สมาชิกรับรู้ว่าตนมีส่วนร่วมในงานส่งผลให้ผู้นำกับสมาชิกสามารถทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 2.2 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) จากผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีตัวแปรการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรกำกับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปฏิสัมพันธ์ตัวแปรกำกับเป็นลบ (-.156) เมื่อทดสอบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูง (Leader member exchange High) พบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) จะมีอิทธิพลกำกับสูงที่ทำให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

จากการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) แต่เมื่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในระดับต่ำ (Leader member exchange Low) นั้น กลับทำให้มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) เพิ่มมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) หัวหน้าหอผู้ป่วยจะมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบน้อยให้กับพยาบาลปฏิบัติการ เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยขาดความไว้ใจในการมอบหมายงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งมีบทบาทสำคัญในองค์การพยาบาลที่จะต้องนำแผนงานสู่การปฏิบัติ รวมถึงเป็นผู้ประเมินผลการดำเนินงานของพยาบาล เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพยาบาลปฏิบัติการมากที่สุด หากหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลปฏิบัติการมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลน้อย ขาดการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ขาดการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน ทำให้ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลสมาชิกที่จะรับรู้ถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม จากงานที่ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน ดังนั้น ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากหากองค์การมีระบบการประเมินผลงานที่ดี มีนโยบายที่กำหนดด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีวิธีการสื่อสารในองค์การที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น องค์การสามารถตอบสนองความต้องการค่านิยมในตัวบุคคลได้ แม้สมาชิกจะมีความสัมพันธ์กับผู้นำในระดับ

Ref. code: 25595802036060CSG

ต่ำแต่หากสมาชิกมีความสอดคล้องด้านค่านิยมของตนเองตรงกับค่านิยมขององค์การ สมาชิกจะคำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น รางวัล ผลตอบแทนด้านการเงิน จะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา โตพนัธานนท์ (2549) ในด้านบริบทขององค์การ (Organization Characteristics) ซึ่งเป็นส่วนประกอบของนโยบาย และการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอยู่หรือจะออกจากองค์การไป หากองค์การมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ในทางตรงข้าม การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูง (Leader member exchange High) ไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายความว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่สูง (Leader member exchange High) ผู้นำกับสมาชิกจะเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจ มีความเคารพกัน ผู้นำจะมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงให้กับผู้ตาม ส่งผลให้การทำงานมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสมาชิกจะรับรู้ถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vecchio, Griffeth & Hom 1986 ที่พบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูงจะส่งผลให้สมาชิกรับรู้ถึงการประเมินงานที่มีความยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Graen,Novak and Sommerkamp (1982) พบว่า การที่พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูง แสดงว่า ผู้นำและสมาชิกมีพฤติกรรมการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถบังคับบัญชาผู้ตามโดยง่าย ส่งผลให้การทำงานเกิดความราบรื่นและด้วยการเป็นผู้บังคับบัญชานั้นสามารถให้รางวัลหรือผลตอบแทน สมาชิกจึงเกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ส่งผลให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานสูง ดังนั้น การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่สูง (Leader member exchange High) แม้สมาชิกจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลต่อองค์การหรือไม่ก็ตาม สมาชิกยังคงอยู่กับองค์การเพราะผู้นำเป็นบทบาทสำคัญ

สมมติฐานที่ 2.3 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) จากผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีตัวแปรการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรกำกับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปฏิสัมพันธ์ตัว

Ref. code: 25595802036060CSG

แปรกำกับเป็นลบ (-.346) เมื่อทดสอบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูง (Leader member exchange High) พบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) จะมีอิทธิพลกำกับสูงที่ทำให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

จากการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) และเมื่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในระดับต่ำ (Leader member exchange Low) เข้ามามีอิทธิพลจะส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เพิ่มมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในระดับต่ำ (Leader member exchange Low) ผู้นำกับสมาชิกเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจในงานลดลง ผู้นำจะใช้อำนาจแบบทางการตามตำแหน่ง และมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบงานที่ต่ำ เป็นผลทำให้สมาชิกมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำ ดังนั้น การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่ำ (Leader member exchange Low) จะทำให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสำคัญ สมาชิกจะรู้สึกอยากอยู่กับองค์การนี้เพราะว่าตนเองมีคุณค่า มีบทบาทหน้าที่จะทำหน้าที่เพื่อองค์การ เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5-7 ปีมากที่สุดและทำงานในโรงพยาบาลรัฐ โดยในบริบทของลักษณะขององค์การ มีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความสามารถและมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ซึ่งองค์การตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้เหมาะสม เนื่องจากการทำงานในโรงพยาบาลรัฐมีสภาพการทำงานที่มั่นคง มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สมาชิกจึงเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การ โดยพร้อมที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ สมาชิกซึ่งหมายถึงพยาบาลวิชาชีพจะมีความรับผิดชอบด้านบทบาทการเป็นพยาบาลวิชาชีพที่จะดำรงอยู่ในองค์การ เมื่อมีค่านิยมของตนเองที่ตรงกับค่านิยมขององค์การ สมาชิกจะแสดงออกด้วยการทุ่มเทในงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยรู้สึกว่าเป้าหมายของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรขององค์การกำหนด สมาชิกจึงรู้สึกการมีคุณค่าในงานที่ได้ทำให้กับองค์การ ดังนั้นเมื่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในระดับต่ำ (Leader member exchange Low) ทุกอย่างจะถูกกำหนดว่าสมาชิกกับองค์การมีค่านิยมที่ตรงกันเหมาะสมกัน บทบาทของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจึงมีอิทธิพลสูงที่จะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) สมาชิกมีเป้าหมายทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การเพิ่มมากขึ้น รู้สึกว่าต้องรับผิดชอบงานตามหน้าที่ ที่องค์การกำหนด

Ref. code: 25595802036060CSG

ในทางตรงข้าม การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสูง (Leader member exchange High) ไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายความว่า เมื่อสมาชิกกับผู้นำมีความใกล้ชิด สมาชิกได้ทำงานร่วมกับหัวหน้าที่มีมนุษยสัมพันธภาพที่ดี เข้าอกเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการมีความไว้วางใจและเชื่อใจในผู้นำ รวมถึงเมื่อสมาชิกกับผู้นำได้ดำรงอยู่ในวิชาชีพเดียวกันก็สามารถที่จะเผชิญปัญหาร่วมกับสมาชิกได้ เพราะบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความกดดันเนื่องจากการดูแลและให้บริการต่อชีวิตผู้ป่วย หากผู้นำซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการทำงาน ซึ่งเป็นปฏิกิริยาที่ดีทั้ง 2 ฝ่ายจะทำให้สมาชิกมีความใกล้ชิดกับผู้นำมากขึ้น จะส่งผลต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานหรือทำงานเพื่อหน้าที่และดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang, Tsingan, & Zhang, (2013) พบว่า เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจะส่งผลให้ความเครียดที่เกิดจากการทำงานลดลง ทำให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ สว่างวันและคณะ (2557) ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ พบว่า การมีส่วนร่วม และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ผู้บริหารงานระดับต้นและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความใกล้ชิดกับพยาบาลปฏิบัติการมากขึ้น ซึ่งพยาบาลปฏิบัติการจะได้รับคำแนะนำ คำสอน อยู่ภายใต้การดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้สมาชิกได้รับความเป็นอิสระในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

4.4.2 ความสอดคล้องระว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit)

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงที่ 3.87 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มงานพยาบาลให้บริการในอุตสาหกรรมโรงพยาบาล และเนื่องจากการเป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพซึ่งจะมีการปลูกฝัง ค่านิยมและความเชื่อในการอุทิศตนเพื่อดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tepeci (2001) พบว่า การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความตั้งใจที่ ทุ่มเทจะทำงาน และแนะนำหน่วยงานให้กับบุคคลอื่นส่งผลให้ความสอดคล้องระว่างบุคคลกับองค์การมีระดับสูง และงานวิจัยของ Iran (2014) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ เมื่อพนักงานมีความเหมาะสมกับองค์การจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีความจงรักภักดีต่อองค์การและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Organisational commitment)

Ref. code: 25595802036060CSG

4.4.3 ความผูกพันต่อองค์การ (Organisational Commitment)

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การซึ่งมี 3 มิติ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่ 3.74 ส่วนความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่ 3.57 และความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่ 2.47 ตามลำดับ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและอยากที่จะช่วยเหลือองค์การในทุกๆ ด้านด้วยความสมัครใจ และเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer, Allen & Smith (1993) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีเป้าหมายและมีค่านิยมที่มีความสอดคล้องกับองค์การและรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้ดีจึงทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและต้องการอยู่กับองค์การและทุ่มเท ทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับองค์การ และจากการศึกษานี้ ความสอดสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การไม่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การด้านความคงอยู่ (Continuance Commitment) เนื่องมากจากการทำงานในองค์การนั้น สมาชิกอยู่เพราะหากออกจากองค์การจะขาดความก้าวหน้า อยู่กับองค์การเพราะหากเปลี่ยนงานจะทำให้ต้นทุนสูง ทำให้แม้ความเหมาะสมที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสูงนั้นไม่ได้ส่งผลให้สมาชิกเกิดความผูกพันด้านความคงอยู่ (Continuance Commitment)

4.4.4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange)

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะคติที่ดีต่อผู้นำ พนักงานมีความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อผู้นำและไปถึงระดับองค์การ ซึ่งการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกถือเป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ เพราะหากมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือต่างฝ่ายต่างเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันตามสายงานการบังคับบัญชา มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจต่อกันเริ่มและเมื่อทั้งสองฝ่ายสนิทสนมกันมากขึ้นจากคนคุ้นเคย ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีความเสียสละและร่วมมือกันในการดูแลผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญในอุตสาหกรรมโรงพยาบาล ทำงานเพื่อผลงานขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์วรรณ อ่วมตานี และเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2551) ที่ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ซึ่งจะส่งผลต่อการให้เพิ่มภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ความพึงพอใจ

Ref. code: 25595802036060CSG

ในงานและความพึงพอใจในการสื่อสาร ซึ่งพบว่าในองค์การพยาบาล ส่วนมากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ จะเป็นลักษณะของการช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน โดยหัวหน้าจะให้ข้อมูลข่าวสาร ให้อำนาจการตัดสินใจและให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหอผู้ป่วย หากการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในระดับผู้นำและสมาชิกต่ำนั้น ส่งผลให้ ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือหัวหน้าน้อย ทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหัวหน้ากับสมาชิกมีบทบาทสำคัญ หากมีการเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member-Exchange) ในระดับน้อย ส่งผลให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 มิติลดลง

Ref. code: 25595802036060CSG

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ” กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และระดับความผูกพัน ของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความ ผูกพันของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพ พยาบาลในโรงพยาบาล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและหาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิด ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยอิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

ในส่วนของวิธีการวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่ง หนึ่ง มาเป็นตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 200 คน จากประชากรทั้งหมด 395 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำ การเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ วิเคราะห์กลับคืนจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดย แบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความ เที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิและการทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละข้อใน แบบสอบถามมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงปริมาณจะ ประกอบด้วย คำถามทั้งหมดจำนวน 27 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม ทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยมีคำถาม ทั้งหมด 3 ข้อ

Ref. code: 25595802036060CSG

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ โดยมีคำถามทั้งหมดจำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 5 ข้อ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ จำนวน 3 ข้อ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (ทางตรง) โดยมีคำถามทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ

โดยข้อคำถามในงานวิจัยส่วนที่ 2-4 เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้ตอบ แบบสอบถามจะต้องตอบเป็นระดับความคิดเห็นจาก เห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งมี คะแนนตั้งแต่ 5 – 1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ที่เรียกว่า IBM SPSS Statistics version 21 ในการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานการวิจัยของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) และอิทธิพลร่วม (Interaction effect)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96 มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี ร้อยละ 41.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 61.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 91.5 และมีประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ 5-7 ปี ร้อยละ 33.5 ตามลำดับ

5.1.2 ระดับคะแนนของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ระดับคะแนนของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .791

ระดับคะแนนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ตามลำดับ

Ref. code: 25595802036060CSG

ระดับคะแนนของตัวแปรการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (หัวหน้าหอผู้ป่วย) ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .673

5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	
สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	
สมมติฐานที่ 2.1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	ยอมรับสมมติฐาน

Ref. code: 25595802036060CSG

สำหรับสมมติฐานที่ 1.1, 1.3, 2.1,2.2 และ 2.3 สามารถสร้างสมการทำนายได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

AC = 1.254 + .600 (PO)

สมมติฐานที่ 1.3: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

NC = 1.521 + .574 (PO)

สมมติฐานที่ 2.1: การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)

AC = -.953 + 1.018 (PO) + .965 (LMX) -.201 (PO * LMX)

สมมติฐานที่ 2.2: การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)

CC = .133 + .410 (PO) + .831 (LMX) - .156 (PO * LMX)

สมมติฐานที่ 2.3: การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

NC = -2.259 + 1.299 (PO) +1.648 (LMX) - .346 (PO*LMX)

5.2 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการและข้อเสนอแนะทางการบริหาร

5.2.1 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ

จากผลการวิจัยที่ได้ พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) และความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

นอกจากนี้ยังพบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลกำกับต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 มิติ คือ ความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative

Ref. code: 25595802036060CSG

Commitment) ดังนั้น จากการศึกษาพบว่า บทบาทการการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สมาชิกจะเกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicole Torka, Birgit Schyns & Jan Kees Looise (2010) เนื่องจากเมื่อผู้นำมีการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจะมีทัศนะคติที่ดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การ มีส่วนร่วมและทุ่มเทงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การ

5.2.2 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

1. กำหนดกลยุทธ์ในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับองค์การเพื่อให้พนักงานมีความเหมาะสมกับองค์การ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงานและเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสำคัญยิ่ง ดังนั้น องค์การควรปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์การที่ดีงามเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความรู้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกจงรักภักดี ไม่ละทิ้งองค์การ

3. เน้นการสร้างความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การโดยอาจมีการสำรวจค่าตอบแทนภายในองค์การและเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

4. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ของผู้นำ (หัวหน้าหอผู้ป่วย) กับสมาชิก (พยาบาลปฏิบัติการ) เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำและสมาชิก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

5.3 ข้อจำกัดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จากโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งการเข้าถึงการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล จำเป็นต้องผ่านการขอเข้าพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนที่ทางโรงพยาบาลกำหนดก่อนเข้าเก็บข้อมูล โดยการเข้าเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการทำงานเป็นช่วง และต้องทำงานให้การดูแลผู้ป่วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่สามารถเข้าถึงจำนวนประชากรพยาบาลทั้งหมดของโรงพยาบาลรัฐที่เข้าทำการศึกษา

Ref. code: 25595802036060CSG

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษางานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งควรมีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างมากขึ้นและให้ทราบประเด็นที่แตกต่างของการศึกษาวิจัย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปยังองค์การอื่นๆ กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอื่น หรือกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ธุรกิจกลุ่มการบริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและครอบคลุมยิ่งขึ้นซึ่งอาจจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่แตกต่างและชัดเจน

3. ควรศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในการเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

4. จากการศึกษาครั้งนี้อาจไม่สามารถนำเสนอผลลัพธ์ได้เช่นเดิมตลอดไป จึงควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อวัดระดับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจะช่วยสามารถให้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ดีที่สุด

Ref. code: 25595802036060CSG

รายการอ้างอิง

บทความ

สุวรีย์ เพชรแต่ง และคณะ (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 28* (1).

อรุณรัตน์ คันธา (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน. *วารสารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์.* มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิรัตน์ สุขพรรณเจริญ. (2557). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 40* (1), 166-179.

พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ มนทิรา เวชมงคลกรและอนันต์ชัย คงจันทร์. (2559). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจเนเรชั่นต่างๆ ในองค์การ. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 3* (147), 107 – 137.

พัชราภรณ์ สว่างวัน, ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา, และ เรมวล นันท์ศุภวัฒน์ (2557). การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์. *วารสารพยาบาล, 41* (1).

อารีย์วรรณ อ่วมตานีและเบญจรัตน์ สมเกียรติ (มกราคม-มิถุนายน 2551).บทความวิชาการ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2* (1).

อรวรรณ เครือแป้นและคณะ (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556). ความผูกพันขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในฌรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, 29* (2).

วิทยานิพนธ์

ปัญญา โพนพินิจชัย. (2557). *ปัจจัยวัฒนธรรม ค่านิยมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ.

Ref. code: 25595802036060CSG

สัณห์ฐิตา จันทร์สว่าง. (2557). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเจ้าศิริราช ปิยมหาการุณย์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ.

เหมือนดาว คุณณะ (2549). *ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่องาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.

ปริโสทัต ปุณณภุม (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของ Generation X และ Y.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.

นิรัชพร กรุณกรุด และ บรรพต กิติสุนทร (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

Books

Vance, R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment.* SHRM Foundation. United States of America.

Plinkett, R. W. (1992). *Supervision the Direction of People at Work* (5th ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.

Tepaci, M. (2001). *The effect of personal values, organizational culture, and person-organization fit on individual outcomes in the restaurant industry*. The Pennsylvania State University.

Articles

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1996). Affective continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 252-276.

Buchanan, B. (1974). Build organization commitment the socialization of manager in organizations. *Administrative science quarterly, 19* (4), 533-546.

Ref. code: 25595802036060CSG

Cable, D. M., & Parson, C. K. (2001). Social Tactics and person-organization fit. *Personel Psychology, 54*, 1-23.

Eisenberger, E., et al. (2010). Member Exchange and Affective Organizational Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment.Vol. 95, No. 6, 1085–1103.

Fatma Nur Tugal. (2015). Person-Organization Fit: It's Relationships with Job Attitudes and Behaviors of Turkish Academicians. International Review of Management and Marketing, 5 (4). pp.195-202.

Graen, G.B., & Uhi-bien, M. (1995). Development to leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 years: Applying a Multi-Level Domain Perspective. *Leadership Quartely, 6.*

Hossam M. Abu Elanain (2014). Leader-member exchange and intent to turnover: Testing a mediated-effects model in a high turnover work environment, 37.pp. 110- 129.

Hsiow-Ling Hsieh (2012). Building employees' organisational commitment with LMX: the mediating role of supervisor support. Volume 14, Number 3, 2012

Iisi Saame Anne Reino Maaja Vadi, (2011). Organizational culture based on the example of an Estonian hospital. *Journal of Health Organization and Management, 25* (5). pp. 526 – 548

Iran. (2014, January). Effect of Personal organization fit on organization commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies, 1* (1).

Jay Romans Jeff Tobaben, (2016) "Our take: building engagement cultures. *Strategic HR Review, 15* (2), 76 – 82.

Kerstin Alfes Amanda Shantz Ratnesvary Alahakone, (2016). Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review, 45* (6), 1323 – 1339.

Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management, 24* (1).43-72.

Ref. code: 25595802036060CSG

Masood Ul Hassan, Ammara Akram and Sana Naz. (2012). The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. International *Journal of Human Resource Studies,* 2 (3). 72 – 188.

Mehlika Saraç Ismail Efil Mehmet Eryilmaz. (2014). A study of the relationship between person organization fit and employee creativity. *Management Research Review, 37* (5). 479 – 501.

Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. Journal of Managerial Psychology, 22 (2). pp.109- 117.

Qiqi Yang, Wipada Kunaviltikul, Treeyaphan Supamanee (2013, July-September). Leader-member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors among Nurses in Tertiary Hospitals, Yunnan Province, the People's Republic of China. *Nursing Journal, 40* (3).

Resick, C. J., Baltes, B. B., & Shantz, C. W. (2007). Person-Organization Fit and Work-Related Attitudes and Decisions: Examining Interactive Effects with Job Fit and Conscientiousness. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1446-1455.

Sanders, K.et al. (2010). How to support innovative behavior? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practices. *Technology and Investment, 1,* 29-68

Tirso Suarez Leonor E. Lopez Canto. (2016). Cultural differences in a public hospital in Mexico. Management Research. *The Journal of the Iberoamerican Academy of Management, 14* (1), .85 – 102.

Wayne, S. J., & Green, S. A. (1993). The effect of leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior. *Human Relations, 46* (12).

Yueran Wen, Fei Zhu, & Lui Lui (2016). *Person-Organization fit and turnover intention: Professional identity as a moderator*.

Ref. code: 25595802036060CSG

ภาคผนวก

Ref. code: 25595802036060CSG

ภาคผนวก ก
ผลแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

แสดงคาดัชนีความสอดคลอง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของขอคำถามกับนิยามศัพทเชิงปฏิบัติการ

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal-Organization Fit)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	IOC	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1. ฉันคิดว่าค่านิยมในองค์การสะท้อนถึงค่านิยมส่วนตัวของฉัน	0	1	-1	0	0.00	ไม่สอดคล้อง	ข้อ 1 และ ข้อ 2 เลือกข้อเดียวพอ
2. ค่านิยมในองค์การเหมือนกับค่านิยมของฉัน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง	คล้ายกับข้อ 1
3. ฉันคิดว่าบุคลิกลักษณะของฉันตรงกับบุคลิกลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
4. บุคลิกส่วนตัวของฉันคล้ายกับลักษณะพนักงานในองค์การที่ฉันทำงานด้วย	1	1	-1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
5. ฉันมีอะไรหลายอย่างที่คล้ายกับคนในองค์การ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง	

Ref. code: 25595802036060CSG

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	IOC	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment)							
1. ฉันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกับองค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
2. ฉันรู้สึกเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง	
3. ฉันรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
4. ฉันมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
5. ฉันเต็มใจช่วยเหลือองค์การให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
6. ฉันอยากและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่อไป	-1	1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	ไม่จำเป็น
ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)							
7. ฉันอยู่กับองค์การนี้เพราะได้เงินเดือนที่คุ้มค่า	-1	0	1	0	0.00	ไม่สอดคล้อง	ซ้ำซ้อน
8. ฉันต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	ซ้ำซ้อน

Ref. code: 25595802036060CSG

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	IOC	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
9. ฉันคิดว่าหากลาออกจากองค์การนี้สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งเพราะค่าตอบแทนเดิมที่ไม่คุ้มค่า และเป็นงานที่ยาก	-1	0	0	-1	-0.33	ไม่สอดคล้อง	ไม่เข้าใจ
10. ฉันรู้สึกว่าทางเลือกในงานใหม่น้อยเกินไปหากลาออกจากองค์การที่ทำงานอยู่	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง	
11. ฉันคิดว่าการลาออกจากองค์การเพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)							
12. ฉันคิดว่าองค์การนี้มีความหมายและมีความสำคัญกับฉันมาก	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
13. ฉันมีความรู้สึกผิดหากออกจากองค์การนี้	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
14. ฉันมีความจงรักภักดีต่อองค์การเสมอ	-1	1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
15. ฉันคิดว่าจะทำงานให้กับองค์การนี้เพียงองค์การเดียวตลอดชีวิต	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
16. ฉันคิดว่าองค์การที่ฉันทำงานอยู่มีบุญคุณกับฉันมาก	-1	1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	

Ref. code: 25595802036060CSG

ส่วนที่ 3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	IOC	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1. ท่านยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ผู้บังคับบัญชา	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง	
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะปกป้อง หากท่านมีปัญหากับผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะปกป้อง หากท่านทำความผิดโดยไม่ตั้งใจ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
4. ผู้บังคับบัญชาจะปกป้องท่านจากบุคคลอื่นในองค์การ แม้ว่าเขาจะไม่ทราบข้อมูลในเรื่องนั้นอย่างสมบูรณ์	-1	1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
5. ท่านทำงานให้กับผู้บังคับบัญชาเกินกว่าที่ระบุในรายละเอียดของงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
6. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถโดยไม่ต้องร้องขอเพื่อให้เป้าหมายการทำงานของผู้บังคับบัญชาสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	

Ref. code: 25595802036060CSG

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	IOC	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
7. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านทำงานให้ เมื่อเขามีภาระงานที่มากเกินไป	-1	1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดี	1	-1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
9. ท่านชื่นชอบผู้บังคับบัญชาของท่านมาก	-1	1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่ทำงานด้วยแล้วมีความสุข	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
11. ท่านรู้สึกประทับใจในความรู้ ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
12. ท่านชื่นชมความเป็นมืออาชีพของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง	
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่มีศักยภาพในการทำงานสูง	-1	1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	

Ref. code: 25595802036060CSG

ภาคผนวก ข

แสดงค่าอำนาจจำแนก (t-test) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item - Total Correlation: CITC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit) Cronbach's Alpha = 0.901		
1	ค่านิยมในองค์การเหมือนกับค่านิยมของฉัน	0.896
2	ฉันคิดว่าบุคลิกลักษณะของฉันตรงกับบุคลิกลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์การ	0.896
3	ฉันมีอะไรหลายอย่างที่คล้ายกับคนในองค์การ	0.896
ความผูกพันทางอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Commitment) Cronbach's Alpha = 0.827		
1	ฉันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกับองค์การ	0.896
2	ฉันรู้สึกเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ	0.893
3	ฉันรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ	0.884
4	ฉันมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์การ	0.884
5	ฉันเต็มใจช่วยเหลือองค์การให้บรรลุเป้าหมาย	0.891
ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) Cronbach's Alpha = 0.719		
6	ฉันต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	0.893
7	ฉันรู้สึกว่าทางเลือกในงานใหม่น้อยเกินไปหากลาออกจากองค์การที่ทำงานอยู่	0.898
8	ฉันคิดว่าการลาออกจากองค์การเพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	0.891

Ref. code: 25595802036060CSG

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) Cronbach's Alpha = 0.766		
9	ฉันคิดว่าองค์การนี้มีความหมายและมีความสำคัญกับฉันมาก	0.887
10	ฉันมีความรู้สึกผิดหากออกจากองค์การนี้	0.890
11	ฉันคิดว่าจะทำงานให้กับองค์การนี้เพียงองค์การเดียวตลอดชีวิต	0.888
การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) Cronbach's Alpha =0.889		
1	ท่านยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผู้บังคับบัญชา	0.888
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะปกป้อง หากท่านมีปัญหากับผู้อื่น	0.885
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะปกป้อง หากท่านทำความผิดโดยไม่ตั้งใจ	0.884
4	ท่านทำงานให้กับผู้บังคับบัญชาเกินกว่าที่ระบุในรายละเอียดของงาน	0.900
5	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถโดยไม่ต้องร้องขอเพื่อให้เป้าหมายการทำงานของผู้บังคับบัญชาสำเร็จ	0.884
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่ทำงานด้วยแล้วมีความสุข	0.883
7	ท่านรู้สึกประทับใจในความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	0.885
8	ท่านชื่นชมความเป็นมืออาชีพของผู้บังคับบัญชา	0.888

Ref. code: 25595802036060CSG

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit) และความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)

<u>คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม</u>

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ (Independent student) ของหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เน้นทรัพยากรบุคคล คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal Organization Fit) และความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3ความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 4การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (ทางตรง) จำนวน 8 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการสละเวลาเพื่อตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบทุกข้อและความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

Ref. code: 25595802036060CSG

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 25 ปี ☐ 25 -35 ปี

☐ 36-45 ปี ☐ 46-55 ปี

☐ ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส

☐ หย่า ☐ อื่นๆ ระบุ .....

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท

5. ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ

☐ 1-3 ปี ☐ 3-5 ปี

☐ 5-7 ปี ☐ 7 ปี ขึ้นไป

Ref. code: 25595802036060CSG

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Personal-Organization Fit)

ในส่วนนี้เป็นการสำรวจเพื่อการประเมินลักษณะของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีอยู่แล้ว กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ที่คุณคิดว่าตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุด

คำจำกัดความ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลที่มีความเชื่อและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมที่องค์การกำหนด

ประเด็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<u>ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ</u> (Personal-Organization Fit)					
1. ค่านิยมในองค์การเหมือนกับค่านิยมของฉัน					
2. ฉันคิดว่าบุคลิกลักษณะของฉันตรงกับบุคลิกลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์การ					
3. ฉันมีอะไรหลายอย่างที่คล้ายกับคนในองค์การ					

Ref. code: 25595802036060CSG

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)

ในส่วนนี้เป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่ท่านมีต่อองค์การของท่านในปัจจุบัน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในหัวข้อที่ท่านมีความรู้สึกที่ตรงงานในปัจจุบัน

คำจำกัดความ ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)

- ด้านความผูกพันทางอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การ
- ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
- ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง จิตสำนึกของพนักงาน ที่รู้สึกว่าเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ประเด็นความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<u>ความผูกพันด้านจิตใจ</u> (Affective Commitment)					
1. ฉันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกับองค์การ					
2. ฉันรู้สึกเห็นพ้องต้องกับองค์การ					
3. ฉันรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ					
4. ฉันมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์การ					
5. ฉันเต็มใจช่วยเหลือองค์การให้บรรลุเป้าหมาย					
<u>ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ</u> (Continuance Commitment)					
6. ฉันต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
7. ฉันรู้สึกว่าทางเลือกในงานใหม่น้อยเกินไปหากลาออกจากองค์การที่ทำงานอยู่					
8. ฉันคิดว่าการลาออกจากองค์การเพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					

Ref. code: 25595802036060CSG

ประเด็นความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<u>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</u> (Normative commitment)					
9. ฉันคิดว่าองค์การนี้มีความหมายและมีความสำคัญกับฉันมาก					
10. ฉันมีความรู้สึกผิดหากออกจากองค์การนี้					
11. ฉันคิดว่าจะทำงานให้กับองค์การนี้เพียงองค์การเดียวตลอดชีวิต					

ส่วนที่ 4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange)

ในส่วนนี้เป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่ท่านมีต่อผู้บังคับบัญชาของท่าน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในหัวข้อที่ตรงกับท่านในปัจจุบัน

คำจำกัดความ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเป็นมิตรให้ความช่วยเหลือและไว้วางใจกัน จะนำมาสู่การปฏิบัติสิ่งที่ดีต่อกัน

ผู้นำทางตรง (Direction) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิด มีบทบาทในการประเมินผลการทำงานของพยาบาลและเป็นสายบังคับบัญชาโดยตรง เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นต้น

ประเด็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหอผู้ป่วย)					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน (หัวหน้าหอผู้ป่วย) จะปกป้อง หากท่านมีปัญหากับผู้อื่น					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน (หัวหน้าหอผู้ป่วย) จะปกป้อง หากท่านทำ ความผิดโดยไม่ตั้งใจ					

Ref. code: 25595802036060CSG

ประเด็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4. ท่านทำงานให้กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหอผู้ป่วย) เกินกว่าที่ระบุใน รายละเอียดของงาน					
5. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถโดยไม่ต้องร้องขอ เพื่อให้เป้าหมายการทำงานของผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหอผู้ป่วย) สำเร็จ					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่าน (หัวหน้าหอผู้ป่วย) เป็นคนที่ทำงานด้วยแล้วมีความสุข					
7. ท่านรู้สึกประทับใจในความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหอผู้ป่วย)					
8. ท่านชื่นชมความเป็นมืออาชีพของผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหอผู้ป่วย)					

ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

Ref. code: 25595802036060CSG

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวพรน์พิณดา อริยะธรานันท์
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤศจิกายน 2530
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2553: พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช
ประสบการณ์ทำงาน	2553-2558: พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช

Ref. code: 25595802036060CSG