



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา
The Impact of Transformational Leadership on Work Passion:
A Case Study of Songkhla Hospital

พิชญาภา วงศ์หมัดทอง
Pitchayapa Wongmadthong

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2563

ชื่อสารนิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

ผู้เขียน นางสาวพิชญภา วงศ์หมัดทอง

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
รัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

ผู้เขียน นางสาวพิชญภา วงศ์หมัดทอง

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาในทัศนะของบุคลากร และ 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

Minor Thesis Title The Impact of Transformational Leadership on Work Passion:
A Case Study of Songkhla Hospital

Author Ms. Pitchayapa Wongmadthong

Major Program Public Administration

Academic Year 2019

Abstract

This research consisted of 2 objectives. (1) to study the transformational leadership level of Songkhla Hospital administrators in the perspective of their staff; and (2) to investigate the influence of transformational leadership on the work passion. The sample group included 320 people working in the hospital. The research instrument applied was a questionnaire, while the statistics used in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and simple regression coefficients.

The findings revealed that the transformational leadership level of the management of Songkhla Hospital was overall at high level. When considering each aspect, it was found that there was the highest level of ideological influence, followed by the inspiration of cognitive stimulation and the aspect of taking into account of individuality, respectively

Regarding the transformational leadership relationships towards determination and dedication to work, it was found that the leadership variable had a positive correlation with a commitment to work. When considering each aspect, it indicated that the transformational leadership variable was positively correlated with the willingness to maintain membership with the organization, the intention to recognize the organization in a positive manner, the uncompromising effort to the

obstacles, the intention to be a good member of the organization and the determination to create excellent results which were statistically significant at the .01 level, respectively.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความสนับสนุนจากหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์สาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการศึกษาวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผศ.ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยนี้ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิจัยสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบซึ่งประกอบด้วย รศ.ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ ผศ.ดร.วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ ที่ได้เสียสละเวลาตรวจพร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรที่ได้ดำเนินการในเรื่องเอกสารด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลาที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จึงทำให้สามารถทำวิจัยนี้ได้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่สนับสนุนและคอยช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา หากการศึกษาครั้งนี้จะก่อประโยชน์ประการหนึ่งประการใดผู้ศึกษาขอมอบคุณประโยชน์นั้นให้แก่ครอบครัวที่คอยอบรมสั่งสอนให้ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเสมอมา

พิชญาภา วงศ์หมัดทอง

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
สมมติฐาน	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	14
ความเป็นมาโรงพยาบาลสงขลา	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
กรอบแนวคิดการวิจัย	28
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	29
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	29
แบบแผนการวิจัย	31
เครื่องมือในการวิจัย	31
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการศึกษา	36
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	36
การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	39
การวิเคราะห์ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	43
การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	47
การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย	49

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
สรุปผลการวิจัย	53
อภิปรายผลการวิจัย	58
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	59
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	66
แบบสอบถาม	67
ประวัติผู้เขียน	72

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน	37
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายด้านและโดยรวม	39
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รายข้อและโดยรวม	40
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รายข้อและโดยรวม	40
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายข้อและโดยรวม	41
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รายข้อและโดยรวม	42
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงาน รายด้านและโดยรวม	43
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงานด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร รายข้อและโดยรวม	44
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงานด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก รายข้อและโดยรวม	44

รายการตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงานด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รายชื่อและโดยรวม	45
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รายชื่อและโดยรวม	46
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด รายชื่อและโดยรวม	46
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	47
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมต่อรายด้าน	48
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวม	49
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ	49
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก	50
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	51

รายการตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	51
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด	52

รายการภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1	17
ภาพประกอบ 2	28

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสสังคมในปัจจุบันทั้งในประเทศและต่างประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการปรับเปลี่ยนการบริหารแบบเดิม ๆ ไปสู่การบริหารงานจัดการแบบสมัยใหม่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งให้เกิดผลประโยชน์แก่ประชาชนเป็นหลัก และต้องตอบสนองนโยบายของประเทศด้วย อีกทั้งต้องทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ และปรับปรุงมาตรฐานขององค์การ ทั้งโครงสร้างและกระบวนการ ซึ่งจะส่งผลในระยะยาวต่อการยกระดับมาตรฐานขององค์การให้สูงขึ้น ทั้งนี้รวมถึงบุคลากรในองค์การก็จำเป็นที่จะต้องมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การที่จะสามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การได้ จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าสิ่งที่องค์การต้องมีคือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ รวมถึงต้องเป็นบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน รักองค์การและงานที่ทำจึงจะสามารถนำพาองค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทนั้นส่วนหนึ่งเริ่มมาจากตัวผู้นำ

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น ทั้งแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แต่แนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย นั่นคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นแนวทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำ โดยได้มีงานวิจัยเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎีในหลายประเทศพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และเหมาะสมกับกระแสสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นำไปสู่ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาภาวะผู้นำได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ (Bass,1997 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2549)

โรงพยาบาลเป็นองค์การที่ต้องการความทันสมัย ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งแนวคิดและอุดมการณ์ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นเป้าหมายการให้บริการที่โดยทั่วไปเน้นให้ผู้รับบริการกลับมาใช้บริการซ้ำ มุมมองตรงนี้ก็ต่อเปลี่ยนแปลงไป เพราะเป้าหมายที่จะเพิ่มจำนวนของผู้ป่วยไม่ใช่เป้าหมายที่เหมาะสมกับโรงพยาบาล หากแต่ต้องเพิ่มเป้าหมายในการสร้างสุขภาวะที่ดีต่อประชาชนมากกว่า ซึ่งเป้าหมายเช่นนี้ย่อมแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ เป็นต้น ผู้นำจึงควรมีทั้งวิสัยทัศน์และความน่าศรัทธาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และมีอิทธิพลต่อคนในองค์การ ซึ่งโรงพยาบาลสงขลาเป็นองค์การด้านสาธารณสุขที่สำคัญแห่งหนึ่งของประชาชนจังหวัดสงขลา โดยเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 508 เตียง สังกัดกรมสำนักงานงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ทำหน้าที่ให้บริการประชาชนด้านสุขภาพทั้งการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค คุ้มครองผู้บริโภค ตรวจรักษาและฟื้นฟูสุขภาพ รวมถึงผลิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักองค์กร โดยโรงพยาบาลสงขลายังมียุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์การด้านบุคลากรคือการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการภาวะสุขภาพของประชาชน และธำรงรักษาบุคลากร รวมทั้งมีเป้าประสงค์ด้านบุคลากร คือ บุคลากรมีสมรรถนะและมีความสุข

จากพันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของโรงพยาบาลสงขลาที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ทำให้เห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ซึ่งบุคลากรสำหรับโรงพยาบาลนั้นถือเป็นกำลังสำคัญ เพราะหากไม่มีบุคลากรการบริการของโรงพยาบาลอาจไม่สามารถให้การรักษาผู้ป่วยหรือให้บริการประชาชนในด้านสุขภาพได้ และด้วยลักษณะงานที่มีความคาดหวังจากประชาชนและองค์การ อาจทำให้งานบริการประชาชนมีความกดดันค่อนข้างมาก บุคลากรจึงต้องมีความอดทนในการทำงาน เป็นคนที่รักในงาน และต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเทจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ประกอบด้วย ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพ ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศของบุคลากรผู้ซึ่งเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา เนื่องจากเห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อันจะส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็ง พัฒนาในทุก ๆ ด้าน และยังสามารถให้ประชาชนได้รับการบริการทางด้านสาธารณสุขที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาในทัศนะของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาอยู่ในระดับสูง
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรของโรงพยาบาลสงขลา มีประชากรจำนวน 1,578 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการทำการตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลา และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร 2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก 3) ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 4) ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตลอดการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2562 – เดือนสิงหาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรเพียงใด
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรสามารถปรับปรุงและพัฒนาลักษณะการบริหารเพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาใช้ความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง หรือการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและแรงใจในระดับสูงขึ้นไป และเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเอง และปฏิบัติงานได้เกินกว่าที่คาดหวังไว้ ประกอบด้วย 4 มิติ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาเป็นแบบอย่างสำหรับบุคลากร เป็นที่เคารพนับถือ และทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ มีจริยธรรมศีลธรรมสูง ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ผู้บริหารจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของบุคลากร และทำให้บุคลากรมีความเป็นพวกเดียวกัน โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาจะจูงใจบุคลากรให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน

ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก โดยผู้บริหารจะสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน และแสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย แสดงถึงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และช่วยให้บุคลากรพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลามีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา โดยผู้บริหารจะมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ แม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ซึ่งการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาจะให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้บริหารจะเป็นที่ปรึกษาและมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น และผู้บริหารจะให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้บริหารจะแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) ความรู้สึกเชิงบวกในการทำงานของบุคลากร ทำให้แสดงออกถึงการกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 มิติ

1. ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) หมายถึง บุคลากรอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย
2. ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรกล่าวถึงองค์กรในทางบวก
3. ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) หมายถึง ความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) หมายถึง บุคลากรกระทำแต่ไม่ใช่หน้าที่ แต่เกิดจากความสมัครใจของบุคลากร และไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ใด รวมไปถึงการอดทนต่อความกังวล ความเครียดในการทำงานด้วยความเต็มใจ

5. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) หมายถึง ความทุ่มเทกายและใจอย่างเต็มที่ของบุคลากรในการทำงานตามหน้าที่ และอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการ
จัดทำงานวิจัย โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
3. ความเป็นมาของโรงพยาบาลสงขลา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Burns (1978 อ้างถึงในวิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์, 2560) คือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความ
ต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้
ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ

Bass (1985 อ้างถึงในวิชญพงษ์ โพธิพิรุฬห์, 2560) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

ร็อบบิ้นส์, สตีเฟนส์ พี (2550) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเองทั้งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โลกทัศน์ต่าง ๆ และนำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้องค์การดีขึ้นหรือทำเพื่อองค์กรมากขึ้น

มัลลิกา ต้นสอน (2544) อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติของผู้ตามให้มีคุณลักษณะที่สมบูรณ์ เพื่อให้สมาชิกในทีมทำงานได้ไกลเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้กับลูกน้องอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นกระบวนการของการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ โดยทำภารกิจต่อไปนี้เป็น ผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยทำให้มีภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน, ผู้นำซึ่งจุดประกายให้สอดคล้องผู้ตามคล้อยตามให้บรรลุถึงความสนใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร, และเป็นบุคคลซึ่งมีความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

วิภาส ทองสุทธิ (2552) อธิบายว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานโดยมีภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้เป็นพิเศษอย่างชัดเจนหรือหมายถึงทักษะซึ่งผู้นำจูงใจพนักงานให้ทำงานมากกว่าที่คาดหวังไว้ เพื่อให้บรรลุการทำงานที่เหนือกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง หรือการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจเพื่อให้ผู้

ตามเกิดขวัญและแรงใจในระดับสูงขึ้น และเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเอง และปฏิบัติงานได้เกินกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้

1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ของภาวะผู้นำ โดยมี Burns และ Bass เป็นนักวิชาการสองท่านแรกที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) ซึ่งแต่ละท่านมีแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Burns

ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตอนเริ่มต้นได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง โดย Burns (1978 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ในทฤษฎีของ Burns ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น โดยไม่ยึดตามอารมณ์ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจากตัวตนในทุก ๆ วัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า โดย Burns เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่แตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ 3 ลักษณะ คือ

- 1.) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน
- 2.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน
- 3.) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น

ตามความหมายของ Maslow (1954 อ้างถึงในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความต้องการปฏิบัติตามคำสั่งในกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาสูง

ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนทุก ๆ วัน (Everyday selves) ว่าการปฏิบัติงานนั้นดีขึ้นหรือไม่ สำหรับ Burns เชื่อว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นการแสดงบทบาทของใครก็ได้ในองค์กรไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ตามย่อมเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลกับผู้ร่วมงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass

Bass (อ้างถึงในรัตติกกรม จงวิศาล, 2550) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร Bass กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่น และมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานของผู้ตามให้สูงขึ้น

Bass และ Avolio (1994 อ้างถึงในรัตติกกรม จงวิศาล, 2550) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพที่มากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้อื่นทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจไว้ตั้งแต่แรก ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

Bass และ Avolio ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย หรือความไม่มีภาวะผู้นำ (รัตติกกรม จงวิศาล, 2545) ทางผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงเพียงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการ

ตระหนักถึงในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ขององค์การและสังคม ซึ่งกระบวนการนี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I's (Four I's) คือ

1.) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน โดยผู้ตามจะพยายามปฏิบัติเหมือนกับผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าทำสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่มีจริยธรรมและศีลธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

2.) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3.) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนว

ทางแก้ไขด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่ได้แก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ แม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ซึ่งผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4.) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำมีการส่งเสริมสื่อสารสองทาง และมีการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล ผู้นำเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และมีการมอบหมายงานให้ผู้ตามได้พัฒนา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้นำจะดูแลว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำ หรือการช่วยเหลือให้ก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบหรือไม่ โดยที่ผู้ตามไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550)

การวิจัยค้นคว้าของ Tichy และ Devanna

Tichy และ Devanna (1986 อ้างถึงในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ได้ทำการศึกษาผู้บริหารระดับสูงจำนวน 12 คนในองค์กรขนาดใหญ่ ขั้นตอนจะเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้นำและบุคคลอื่นในองค์กร โดยจะเป็นการศึกษาผู้นำซึ่งต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัวใหม่ในองค์กร

เหล่านั้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จจะต้องเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกับลักษณะของสภาวะแวดล้อม อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาในเรื่องนี้ Tichy และ Devanna ได้อธิบายว่าผู้นำก็ต้องทำการเปลี่ยนแปลงองค์การหาสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะและทักษะของตนเอง กระบวนการต่าง ๆ ต้องมีการทบทวนให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อสนองกับความต้องการในการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และเปลี่ยนธรรมเนียมปฏิบัติด้วยวิธีการดังนี้

- 1) ยอมรับความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Recognizing the Need for change)
- 2) สร้างให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (Creating a New Vision)
- 3) จัดระบบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Institutionalizing the change)

การศึกษาวิจัยค้นคว้าของ Bennis และ Nanus

Bennis และ Nanus (1985 อ้างถึงในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้นำสามารถสรุปแนวทางที่ผู้บริหารใช้ปรับปรุงองค์การเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป วิธีการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานของตนเอง และการกำหนดแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

- 1) ต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing a Vision)
- 2) ต้องพัฒนาความผูกพันและความไว้วางใจ (Developing commitment and trust)
- 3) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกของการเรียนรู้องค์การ (Facilitating organizational learning)

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Bass และ Avolio นำมาใช้ในการวิจัยนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

2.1 ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเท หรือ Passion มีรากศัพท์เดิมมาจากภาษาละตินคือคำว่า *patior* มีความหมายว่า ความรู้สึก (Feeling) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงพฤติกรรม (Behavior) ที่ตอบสนองความต้องการที่มาจากภายใน (Honderich, 1995 อ้างถึงในวาสนา ขานฉนวน, 2560)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเท หรือ Passion ดังนี้

Lucas (1999 อ้างถึงในสุขุมล เกิดนอก, 2559) กล่าวว่า ผู้ที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทจะแสดงถึงความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีพลังในการที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จโดยอาศัยผลของแรงบันดาลใจที่แข็งแกร่ง

Hamel (2009 อ้างถึงในวาสนา ขานฉนวน, 2560) เห็นว่าความมุ่งมั่นทุ่มเท คือ พลังที่สามารถเปลี่ยนความตั้งใจของบุคคลให้เกิดเป็นผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลมีความรัก ความมุ่งมั่นจะพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและจะปฏิเสธการยอมแพ้

มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท หรือ Passion หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของพนักงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาที่ต้องการทำงาน พยายามทำงานให้สำเร็จจามเป้าหมาย และเชื่อว่าตนเองสามารถทำได้ พร้อมทั้งมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วย

The Ken Blanchard Companies (2009) ได้เสนอว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน หมายถึง เป็นสถานะและอารมณ์ ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคล โดยเกิดจากการประเมินความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการรับรู้ของงานต่างๆ และสถานการณ์ขององค์การ ที่จะเกิดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เกิดความตั้งใจและพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์

จากการศึกษาความหมายจากหลาย ๆ ท่านทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกในการทำงานของบุคคล ทำให้แสดงออกถึงการกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้น เริ่มแรกเกิดมาจากแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายองค์การ และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จากงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหนีงานและการออกจากงาน และยังเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากงานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยอาศัยความพึงพอใจในงาน (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2551)

ลักษณะความผูกพันของพนักงานต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990, อ้างถึงในวิชญพงษ์ โพธิพิรุฬห์, 2560) แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
- 2) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment)
- 3) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)

ต่อมาได้เริ่มพัฒนามาเป็นแนวคิดในเรื่องความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Engagement) The gallop organization (2000 อ้างถึงในวิกิรานต์ จรทะผา, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การว่าคือ บุคคลที่มีความกระตือรือร้นในงานของตน ซึ่งถ้าองค์การมีบุคคลดังกล่าวมากก็จะส่งผลในการช่วยเพิ่มผลผลิต เพิ่มลูกค้า หรือเพิ่มผู้ใช้บริการที่จงรักภักดี และช่วยเพิ่มผลกำไร หรือบรรลุเป้าหมายขององค์การได้โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภทคือ

- 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ
- 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not-engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
- 3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Engagement) พบว่าทั้งสองแนวคิดเป็นเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น โดยอาจแตกต่างกันในส่วนองระดับความมากน้อยและการคิดการกระทำ ซึ่งเมื่อรวมแนวคิดทั้งสองจึงพัฒนากลายเป็นแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

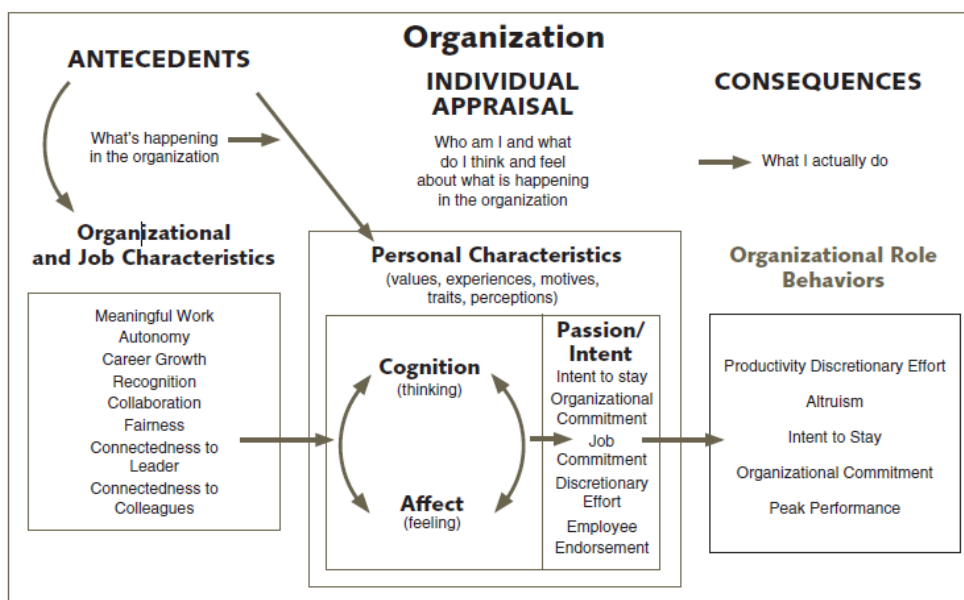
แนวคิดในเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) ซึ่ง ในการวิจัยศึกษาครั้งแรกนั้น Zigarmi, Houson, Witt, และ Jim Diehl ร่วมกับ The Ken Blanchard Companies ได้ทำการวิจัยและพบว่าการทำงานที่องค์กรจะสามารถสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทให้แก่พนักงานได้นั้น องค์กรจะต้องทำให้ปัจจัยเหล่านี้เกิดความสมดุลก่อน ซึ่งปัจจัย ได้แก่

- 1) งานที่สำคัญและมีความหมาย (Meaningful Work) คือ การรับรู้ภาพรวมขององค์กรและสามารถเปรียบเทียบกับงานที่ทำว่างานที่ออกมาสำคัญและมีความหมายต่อองค์กรหรือไม่ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย
- 2) ความร่วมมือ (Collaboration) คือ การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรสามารถส่งเสริมในเรื่องการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรมากน้อยเพียงใด
- 3) ความยุติธรรม (Fairness) คือ การรับรู้ในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความสมดุลกับการลงแรงหรือไม่ และยังไม่ถึงการมีจริยธรรมในการบริหารของผู้บริหาร
- 4) ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ การรับรู้ในส่วนของความพร้อมของเครื่องมือและการจัดการฝึกอบรม รวมไปถึงการให้อำนาจในการตัดสินใจว่ามีมากน้อยเพียงใด
- 5) ความเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การแสดงการรับรู้ การชื่นชม ชมเชยหรือการได้รับรางวัลจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อสามารถทำงานสำเร็จ
- 6) ความก้าวหน้า (Growth) คือ การรับรู้ถึงโอกาสในการเรียนรู้ การก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือการพัฒนาทักษะที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้า
- 7) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness with Leader) คือ การรับรู้ถึงความเป็นมิตรหรือการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร หรือการที่สามารถสื่อสารและไว้วางใจในตัวหัวหน้าหรือผู้บริหาร

8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with Colleagues) คือ การรับรู้ถึงความเป็นมิตรและรับรู้ถึงความช่วยเหลือเกื้อกูล รวมไปถึงสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้ (กุลธิดา กรมเวช, 2558)

หลังจากนั้นได้มีเปลี่ยนศัพท์จากความมุ่งมั่นของพนักงาน (Employee Passion) เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) จากการวิจัยศึกษาของ Zigarmi, Houson, Witt, และ Jim Diehl ร่วมกับ The Ken Blanchard Companies เพราะเขากล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) สามารถอธิบายได้ดีกว่า โดยการรับรู้ทางสังคม, ทฤษฎีการประเมินผล, และการวิจัย ดังนั้นมันจึงเป็นแนวคิดที่แตกต่างและกว้างขวางกว่า (The Ken Blanchard Companies, 2009) โดยมีโมเดลสำหรับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) ดังภาพประกอบ

ภาพประกอบ 1 โมเดลสำหรับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)



ที่มา: The Ken Blanchard Companies (2009)

จากภาพประกอบ 1 แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเชื่อมโยงกับความรู้สึกของพนักงานทั้งต่องานและองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลที่มีทั้งตัวแปรคุณลักษณะ และตัวแปรคุณลักษณะขององค์กร โดย Zigarmi et al. (2009) ได้อธิบายปัจจัยที่ส่งผลไปแล้วในข้างต้น โดยโมเดลนี้ได้พัฒนามา

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม และโครงสร้างของการประเมินโดยการคิดหรือการตัดสินใจอย่างมีตรรกะ และเชื่อมโยงกับความตั้งใจจากการเห็นคุณค่า และเกิดพฤติกรรมเชื่อมโยงการวัดจากตัวแปรเดิมที่มีอยู่ก่อนทั้งพันธะผูกพันในงาน และต่อองค์การ โดยเขาชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความชัดเจน และความแข็งแกร่งของอารมณ์ที่มีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมทางบวกมาก โมเดลจะเชื่อมโยงภาพใหญ่ขององค์การจากที่พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (สุขุมล เกิดนอก, 2559)

Zigarmi et al. (2011 อ้างถึงในกุลธิดา กรมเวช, 2558) ได้มีการศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทตามความหมายที่ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นความไม่ย่อท้อ และเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการประเมินการทำงานและองค์การ ทั้งอารมณ์และกระบวนการคิด ที่เกิดอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงาน 5 ประการ ได้แก่

1. ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ (Intent to Stay)
2. ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก (Intent to Endorse)
3. ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort)
4. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors)
5. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดทางพุทธศาสนาในเรื่องหลักอหิสา 4 ซึ่งหมายถึง การกระเพื่อบสนองความอยาก ประกอบด้วย หลักคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่

1. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ความใฝ่รัก มุ่งมั่นในการทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ดียิ่งขึ้น
2. วิริยะ หมายถึง ความเพียร ความขยันในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพยายาม อดทน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งไว้
3. จิตตะ หมายถึง ความคิด การรับรู้ในสิ่งที่ทำด้วยใจที่จดจ่อ
4. วิมังสา หมายถึง การไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาในการพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งที่ทำ และมีการวางแผนคิดหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง

มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) เห็นว่าแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของ Zigarmi et al. (2011) สอดคล้องกับหลักพุทธศาสนาจึงน่าจะเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อพนักงานในประเทศไทย ดังนี้

1. ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย
2. ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) หมายถึง ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความปรารถนาในการจะกล่าวรับรององค์กรในทางบวก
3. ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) หมายถึง ความเพียรพยายาม อุตุน ไม่ย่อท้อในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ
4. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) หมายถึง การกระทำที่ไม่ใช่หน้าที่ แต่เกิดจากความสมัครใจของบุคคล และไม่เกี่ยวกับรางวัล หรือผลประโยชน์ใด รวมไปถึงการอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความกังวล หรือความเครียดในการทำงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้บุคคลต้องรับผิดชอบหน้าที่ ระเบียบ และสนับสนุนองค์กรเพื่อให้องค์กรคงอยู่และมีประสิทธิภาพ
5. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) หมายถึง ความทุ่มเทกายและใจอย่างเต็มที่ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับ รวมไปถึงการปรารถนาในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และบุคคลมองว่างานคือส่วนหนึ่งของชีวิต

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Vallerand et al. (2003, อ้างถึงในสุขุมาล เกิดนอก, 2559) โดย Vallerand et al. ได้แบ่งประเภทของความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็น 2 ชนิดที่มีความแตกต่างกัน

1. ความกลมกลืนของความมุ่งมั่นทุ่มเท (Harmonious Passion) หมายถึง แรงบันดาลใจที่สามารถทำให้บุคคลผูกพันกับกิจกรรม โดยบุคคลมีความรู้สึกเป็นอิสระในการทุ่มเทในการทำกิจกรรมนั้น ๆ ในขณะที่ยังควบคุมความผูกพันได้โดยการสร้างความรู้สึกตั้งใจและรับรองการไฝ่หาในการทำกิจกรรมนั้น ๆ หรือการที่บุคคลมีความสมดุลในชีวิตทำให้มีความสุขกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

2. การครอบงำของความมุ่งมั่นทุ่มเท (Obsessive Passion) หมายถึง ลักษณะของแรงกดดันภายในจิตใจในงานซึ่งคือการที่บุคคลเห็นความสำคัญของงานเนื่องมาจากแรงกดดันหรือผลลัพธ์ของงาน

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Zigarmi et al. นำมาใช้ในการวิจัยนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร 2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก 3) ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 4) ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

3. ความเป็นมาโรงพยาบาลสงขลา

ประวัติโรงพยาบาลสงขลา

โรงพยาบาลสงขลา จังหวัดสงขลา ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 508 เตียง อยู่ภายใต้สังกัดกรมสำนักงานงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งถือว่าเป็นโรงพยาบาลอีกแห่งที่สำคัญของจังหวัดสงขลา โดยเฉพาะกับประชาชนในแถบคาบสมุทรมุขตึงพระ

โดยในอดีตโรงพยาบาลสงขลาได้มีการริเริ่มจัดหาทุนเพื่อสร้างโรงพยาบาลในปี พ.ศ. 2464 ซึ่งสมเด็จพระบรมวงศ์เธอเจ้าฟ้ายุคลทิฆัมพร กรมหลวงลพบุรีราเมศวร์ เป็นผู้ทรงริเริ่ม และต่อมาในวันที่ 26 มิถุนายน 2468 ได้ทำการเปิดใช้โรงพยาบาลครั้งในชื่อว่า “สงขลาพยาบาล” โดยตั้งอยู่เลขที่ 161 ถนนรามวิถี ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีเนื้อที่ 9 ไร่ 2 งาน 88 ตารางวา

หลังจากนั้นในปีพ.ศ. 2478 พระยาศรีธรรมราช (ทองคำ กาญจนโชติ) ประธานคณะกรรมการโรงพยาบาล ได้โอนกิจการของโรงพยาบาลไปเป็นของเทศบาล และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงพยาบาล (เทศบาล) เมืองสงขลา” ต่อมาพ.ศ. 2495 นายพ่วง สุวรรณรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา ในขณะนั้นได้ร่วมประชุมกับคณะเทศมนตรีและเทศบาลเมืองสงขลาให้โอนกิจการโรงพยาบาลไปสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และได้มีการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ เพิ่มขึ้นมาเรื่อย ๆ เช่น สร้างตึกประธานราษฎร์นิกร ประกอบด้วยห้องตรวจผู้ป่วยนอก ห้องยา ห้องทันตกรรม ห้องตรวจผู้ป่วยฉุกเฉิน และอุบัติเหตุ ห้องธุรการ ห้องการเงิน คลังเลือด ห้องพักรักษาพยาบาล และห้องผ่าตัดที่ทันสมัย, สร้างตึก

พยาบาลสงฆ์, สร้างพระราชานุสาวรีย์ สมเด็จพระบรมราชชนกประดิษฐาน, สร้างตึกวิจัยยาเสพติด ซึ่งเป็นตึกศิลากรรมออร์โธปิดิกส์ ตึกผ่าตัด อาคารอุบัติเหตุ และคลังยา, สร้างอาคารการเรียนการสอน สำหรับนักศึกษาแพทย์ ห้องทำงานแพทย์ ห้องฝ่ายการพยาบาล ห้องอาหาร ห้องประชุม ห้องบรรยาย ห้องสมุด ห้องพักนักศึกษาแพทย์ และห้องพยาบาลเวร เป็นตึก 5 ชั้น ได้รับพระราชทานนามว่า “ตึกสิรินธร”

ต่อมาภายในปี พ.ศ. 2528 นพ.ไพฑูลย์ เวชสาร ได้ประสานกับจังหวัดสงขลา และกองทัพภาคที่ 4 เพื่อขอให้ที่ดินสาธารณประโยชน์ ประมาณ 80 ไร่ ที่ ต.พะวง อ.เมือง จ.สงขลา บริเวณเชิงสะพานติณสูลานนท์ เพื่อก่อสร้างโรงพยาบาลสงขลาแห่งใหม่จำนวน 508 เตียง เนื่องจากสภาพเดิมของโรงพยาบาลสงขลาที่เก่า มีเนื้อที่เพียง 9 ไร่ 2 งาน 88 ตารางวา เป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่มีเนื้อที่น้อยที่สุดในประเทศไทย ประกอบกับอาคารมีขนาดและจำนวนไม่เพียงพอที่จะรองรับความเจริญเติบโตของสังคมตามสัดส่วนของผู้มารับบริการได้ การขยายเนื้อที่เพื่อปรับปรุงหรือสร้างอาคารที่จำเป็นในที่เดิมไม่สามารถกระทำได้ เพราะแต่ละด้านของเนื้อที่ถูกปิดกั้นด้วยถนน 3 ด้าน และวัด 1 ด้าน ผลที่ตามมาคือไม่สามารถจัดหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันตามระบบงานได้ ทำให้ส่วนหนึ่งของการบริการผู้ป่วยไม่เพียงพอ ทั้งนี้เพราะสภาพของเนื้อที่และสภาพตัวอาคารเป็นตัวจำกัด และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขเพื่อรองรับสภาพความเจริญของสังคมในอนาคตได้

โรงพยาบาลสงขลาแห่งใหม่นี้ ตั้งอยู่เลขที่ 666 ถนนสงขลา – ระโนด ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อยู่ในแหล่งซึ่งเป็นที่ตั้งของส่วนราชการหลายแห่ง และเป็นจุดศูนย์กลางซึ่งสามารถติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดสงขลาได้โดยสะดวก เพราะการคมนาคมมีเส้นทางรถยนต์ผ่านหน้าโรงพยาบาล และไม่เป็นชุมชนแออัด นับเป็นโรงพยาบาลที่สวยงามแห่งหนึ่งของภาคใต้ เพราะการจัดวางตัวอาคารต่างๆ สามารถวางได้อย่างเป็นระเบียบตามความต้องการ เพราะมีเนื้อที่ใช้สอยกว้างขวางพอสมควร จึงเป็นโรงพยาบาลที่ชาวสงขลาภาคภูมิใจ และให้การสนับสนุนเงินบริจาคอยู่เสมอ

สำหรับโรงพยาบาลสงขลาเดิม ยังคงเปิดให้บริการในนาม “ศูนย์แพทย์ชุมชนเมืองสงขลา” โดยเปิดให้บริการผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยอุบัติเหตุ ผู้ป่วยเฉพาะทางบางแผนก งานแพทย์แผนไทย และศูนย์วิจัยวัฒนา และต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ได้เปลี่ยนชื่อจาก “ศูนย์แพทย์ชุมชนเมืองสงขลา” เป็น “ศูนย์

สุขภาพชุมชนเมืองสงขลา” ส่วนตึกสิรินธรที่อยู่ในบริเวณโรงพยาบาลแห่งเดิม ได้เป็นที่ทำการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

ปัจจุบันโรงพยาบาลสงขลามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ โรงพยาบาลคุณธรรม ล้ำเลิศบริการ ประชาชนสุขภาพดี ภาครัฐมีส่วนร่วม พันธกิจ

ในพื้นที่

ความรับผิดชอบ

1. สร้างเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค และคุ้มครองผู้บริโภค
2. ตรวจรักษาและฟื้นฟูสภาพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
3. ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ในการดูแลสุขภาพของประชาชน
4. บริหารองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรม ซื่อสัตย์ สามัคคี มีความรับผิดชอบ
5. ผลิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักองค์กร

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ
3. พัฒนาระบบการสร้างเสริมสุขภาพ โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน
4. ผลิตและพัฒนาบุคลากร ให้ตอบสนองความต้องการภาวะสุขภาพของ

ประชาชน และธำรงรักษาบุคลากร

เป้าประสงค์

ประชาชน

1. ระบบบริหารจัดการในองค์กรมีธรรมาภิบาล
2. ระบบบริการสุขภาพเป็นไปตามมาตรฐานตอบสนองปัญหาสุขภาพของประชาชน
3. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบมีสุขภาพ
4. บุคลากรสุขภาพมีสมรรถนะและมีความสุข

โครงสร้างโรงพยาบาลสงขลา

มติ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 8/2558 เมื่อวันที่ 18 พ.ย. 2558 และ มติ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 18 พ.ค. 2560 ได้มีการกำหนดโครงสร้างของโรงพยาบาลไว้ คือ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง และแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านจะประกอบไปด้วยกลุ่มงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ภารกิจด้านอำนาจการ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานบัญชี กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์

2. ภารกิจด้านบริหารปฐมภูมิ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กลุ่มงานเวชกรรมสังคม กลุ่มงานสุขศึกษา กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม และกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน

3. ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการ และสนับสนุนบริการสุขภาพ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และงานโครงการ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน

4. ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ และตติยภูมิ แบ่งออกเป็น 19 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน กลุ่มงานอายุกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานนิติเวช กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสต คอ นาสสิก กลุ่มงานโภชนศาสตร์ กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ และกลุ่มงานเภสัชกรรม

5. ภารกิจด้านการพยาบาล แบ่งออกเป็น 16 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยท้องผ่าตัด กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช

กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต คอ นาสิก กลุ่มงานการพยาบาลด้านการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ และกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาล

6. ภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มงาน ได้แก่ ศูนย์แพทยศาสตรชั้นคลินิก และกลุ่มงานฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กุสุมา มณีนพ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงาน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

น้อมจิตต์ จันทร์น้อย (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลอุทัยธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย รวมถึงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับต่ำที่สุด

บรรยากาศองค์การ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในส่วนของผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเช่นกัน

เชษนิร์ แสวงสุข (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ในส่วนความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง

เอกราช ชังคะสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับบวก ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีมีระดับความคิดเห็นสูงสุด และต่ำสุดคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทวีศักดิ์ แซ่ตุ๋ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชน เขต 3 เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชน อยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้าน พบว่าด้านกระตุ้นทางปัญญามีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ในส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชน พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน แต่เพศ อายุ อาชีพและชุมชนที่อยู่อาศัยต่างกันมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ธัญญรัตน์ อารีรักษ์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนในเรื่องความตั้งใจจะลาออกจากงานได้ร้อยละ 24

งานวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเท

จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ และบังอร โสฬส (2560) ได้ศึกษาบทบาทของอัตลักษณ์องค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า อัตลักษณ์องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการวิเคราะห์การทำนายอัตลักษณ์องค์กรและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 49.4

วาสนา ขานฉนวน (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลวิจัยพบว่าระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก และสำหรับระดับความรักในงานที่ทำของพนักงานพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความรักในงานที่ทำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาถึงความรักในงานที่ทำรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรักใน

งานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านมีความอดุสาหะเพื่อองค์การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่องค์การโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความรักและความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่ทำของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง

มนเสกฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ โดยพบในความมุ่งมั่นทุ่มเท 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านการสร้างผลงานที่ดีที่สุด พนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมน้อย และพนักงานที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งโดยรวมและรายด้านในระดับสูง

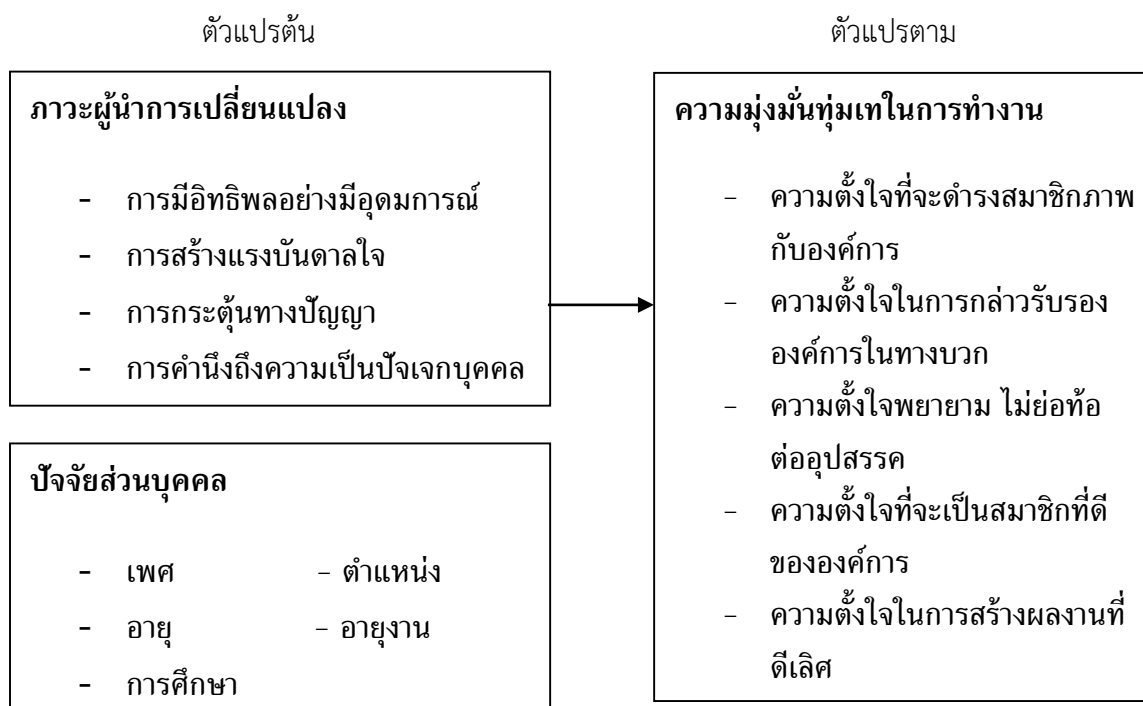
โชติรส ดำรงศานติ (2554) ได้ศึกษาการให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของคนเก่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย องค์การที่สังกัด ช่วงอายุ และอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2) ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ประกอบด้วย งานที่มีคุณค่า และโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และ 3) ปัจจัยด้านกลยุทธ์การสื่อสารมีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การโดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 57.5 ดังนั้น ในการสร้าง

ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ผู้นำ และนักทรัพยากรมนุษย์ควรให้สิ่งจูงใจและกลยุทธ์การสื่อสารที่สอดคล้องกับความต้องการของคนเก่ง รวมทั้งควรพิจารณาในเรื่องความแตกต่างของบุคคล เช่น เพศ ช่วงอายุ ฯลฯ ประกอบด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร 2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก 3) ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 4) ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา จำนวน 1,578 คน โดยแบ่งเป็นประเภท ดังนี้

ข้าราชการ	จำนวน	745	ราย
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	95	ราย
พนักงานราชการ	จำนวน	89	ราย
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	537	ราย
ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	112	ราย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

โดยที่ n : คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง, N : คือ ขนาดของประชากร, e : คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,578}{1 + 1,578 (0.05)^2} \\ &= 319.11 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่าง = 320 คน

หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่มในแต่ละประเภท โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน(Proportional Stratified Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละประเภท} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	745	151
ลูกจ้างประจำ	95	19
พนักงานราชการ	89	18
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	537	109
ลูกจ้างชั่วคราว	112	23
รวม	1,578	320

2. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยข้อมูล ดังนี้

2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่หนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากแหล่งสืบค้นออนไลน์

2.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน โดยลักษณะคำถามจะให้ผู้ตอบคำถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงพัฒนาจากแบบสอบถามของ เอกราช ชังคะสุวรรณ

(2560) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) โชติรส ดำรงศานติ (2554) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 คือ เห็นด้วยหรือมีสภาพเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 คือ เห็นด้วยหรือมีสภาพเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ระดับที่ 3 คือ เห็นด้วยหรือมีสภาพเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 คือ เห็นด้วยหรือมีสภาพเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

ระดับที่ 1 คือ เห็นด้วยหรือมีสภาพเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก โดยวิธีการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายคะแนนได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) เมื่อได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิอีก 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

- ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วจึงคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และตรวจสอบเพื่อปรับปรุงอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$IOC =$ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

$\sum R =$ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

$N =$ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ก่อนหาค่า IOC มีข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 17 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ โดยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้คะแนน 1.00 ทั้งหมด และข้อคำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้คะแนนระหว่าง 0.67 – 1.00 จำนวน 21 ข้อ คะแนน 0.33 จำนวน 1 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ตัดทิ้ง 1 ข้อ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 โดยผลรวมค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.957

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้มีการทดสอบกับโรงพยาบาลในจังหวัดพัทลุง จำนวน 20 ชุด และนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้การหาค่าความคงที่ภายในด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช ซึ่งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.70 โดยผลการทดสอบได้เท่ากับ 0.859 ซึ่งมากกว่า 0.07 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างประเภท โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) การหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ใช้การหาค่าวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา มีการส่งแบบสอบถามแก่บุคลากรโรงพยาบาลจำนวน 320 ชุด และได้รับคืน 299 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.44 ซึ่งผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลา และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา จำแนกโดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ อายุงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	19	6.4
เพศหญิง	280	93.6
อายุ		
21 - 30 ปี	55	18.4
31-40 ปี	84	28.1
41 - 50 ปี	78	26.1
51 ปีขึ้นไป	82	27.4
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.	33	11
อนุปริญญา/ปวส.	24	8
ปริญญาตรี	213	71.2
ปริญญาโท	29	9.7
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	151	50.5
ลูกจ้างประจำ	16	5.4
พนักงานราชการ	18	6
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	91	30.4
ลูกจ้างชั่วคราว	23	7.7

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ อายุงาน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	11	3.7
1 - 5 ปี	39	13
6 - 10 ปี	58	19.4
10 ปีขึ้นไป	191	63.9
รวม	299	100

จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 และเป็นเพศชาย 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

ข้อมูลด้านอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมามีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านตำแหน่งงาน ได้รับคืนแบบสอบถามตามตำแหน่งงานที่ครบจำนวนดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ตำแหน่งพนักงานราชการ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และตำแหน่งงานที่ได้รับคืนไม่ครบในตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

ข้อมูลด้านอายุงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในการทำงานส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมามีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายด้านและโดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	.680	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.73	.720	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.71	.703	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.70	.704	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.76	.651	สูง

จากตาราง 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.73$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รายข้อและโดยรวม

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่องนับถือและน่าศรัทธาแก่บุคลากร	3.96	.780	สูง
ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดแก่บุคลากร	3.87	.743	สูง
ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในภาวะวิกฤติ	3.84	.772	สูง
ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ตน	3.93	.757	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.90	.680	สูง

จากตาราง 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่องนับถือและน่าศรัทธาแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานและไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) และผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในภาวะวิกฤติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รายข้อและโดยรวม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.65	0.859	สูง
ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร	3.79	0.756	สูง
ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	3.71	0.786	สูง
ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี และมีความคิดในแง่บวกให้แก่บุคลากร	3.77	0.805	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.73	0.720	สูง

จากตาราง 4.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี และมีความคิดในแง่บวกให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายข้อและโดยรวม

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	3.79	0.768	สูง
ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	3.68	0.810	สูง
ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึกในการแก้ปัญหา	3.77	0.758	สูง
ผู้บริหารเปิดโอกาสพูดคุยให้บุคลากรเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทาย	3.59	0.844	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.71	0.703	สูง

จากตาราง 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึกในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสพูดคุยให้บุคลากรเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รายข้อและโดยรวม

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่าง	3.68	0.767	สูง
ผู้บริหารสนับสนุนให้คำแนะนำในการทำงานทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	3.69	0.820	สูง
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.75	0.799	สูง
ผู้บริหารทำให้รับรู้ถึงความรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญสำหรับองค์กร	3.71	0.763	สูง
ผู้บริหารสนับสนุนการสื่อสารสองทางและฟังอย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.819	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.70	.704	สูง

จากตาราง 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.75$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารทำให้รับรู้ถึงความรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญสำหรับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71$) ผู้บริหารสนับสนุนให้คำแนะนำในการทำงานทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.69$) ผู้บริหารเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่าง เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการสื่อสารสองทางและฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$)

**การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จำแนกรายข้อ ราย
ด้านและโดยรวม**

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน รายด้านและ
โดยรวม

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	4.02	.663	สูง
ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	4.03	.663	สูง
ด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.03	.664	สูง
ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.13	.512	สูง
ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด	4.12	.571	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.06	.531	สูง

จากตาราง 4.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.13$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.12$) ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.03$) ด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.02$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร รายข้อและโดยรวม

ด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ฉันภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร	4.07	.711	สูง
ฉันรักและผูกพันกับองค์กร	4.02	.746	สูง
ฉันตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ให้นานที่สุด	4.05	.824	สูง
ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย	3.94	.726	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.02	.663	สูง

จากตาราง 4.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ฉันภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ได้แก่ ฉันตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ให้นานที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$) ฉันรักและผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก รายข้อและโดยรวม

ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ฉันกล่าวชื่นชมและรับรองต่อผู้อื่นว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดี	3.94	.735	สูง
หากมีผู้พูดหรือเข้าใจองค์กรในทางไม่ดีฉันพร้อมอธิบาย	4.05	.749	สูง
ฉันพร้อมแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์กร	3.97	.781	สูง
ฉันห่วงชื่อเสียงขององค์กร	4.15	.732	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.03	.663	สูง

จากตาราง 4.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ฉันท่วงชื่อเสียงขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา ได้แก่ หากมีผู้พูดหรือเข้าใจองค์การในทางไม่ดีฉันพร้อมอธิบาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$) ฉันพร้อมแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ฉันทกล่าวชื่นชมและรับรองต่อผู้อื่นว่าองค์การเป็นองค์การที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รายข้อและโดยรวม

ด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ฉันพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะยากเกินความสามารถ	4.12	.699	สูง
ฉันไม่ท้อถอยแม้จะเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	4.07	.734	สูง
ฉันมีความสุขในการทำงานเสมอไม่ว่างานจะยากหรือง่าย	3.84	.853	สูง
ฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ	4.07	.756	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.03	.664	สูง

จากตาราง 4.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ฉันพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะยากเกินความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา ได้แก่ ฉันไม่ท้อถอยแม้จะเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$) เท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ฉันมีความสุขในการทำงานเสมอไม่ว่างานจะยากหรือง่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รายข้อและโดยรวม

ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ฉันมักอาสาช่วยทำงานหรือกิจกรรมขององค์กรเสมอ	3.77	.701	สูง
ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.21	.627	สูงมาก
ฉันมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาเสมอ	4.19	.747	สูง
ฉันคิดว่าการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงกระทำ	4.27	.627	สูงมาก
ฉันใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด	4.20	.641	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.13	.512	สูง

จากตาราง 4.11 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ฉันคิดว่าการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงกระทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา ได้แก่ ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนข้อฉันใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$) ฉันมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$) และฉันมักอาสาช่วยทำงานหรือกิจกรรมขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ รายข้อและโดยรวม

ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หากฉันได้รับมอบหมายงานฉันจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	4.19	.630	สูง
ฉันพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	4.12	.639	สูง
แม้เลิกงานแล้วฉันยังคงทำงานต่อให้เสร็จ	4.03	.755	สูง
ฉันมองว่างานคือส่วนหนึ่งของชีวิต	4.14	.762	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.12	.571	สูง

จากตาราง 4.12 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ หากฉันได้รับมอบหมายงานฉันจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา ได้แก่ ฉันมองว่างานคือส่วนหนึ่งของชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) ฉันพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แม้เลิกงานแล้วฉันยังคงทำงานต่อให้เสร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis)

ตาราง 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	1	2	3	4	5	6	7
1.ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	4.06	0.53	1						
2.ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	4.02	0.66	.871**	1					
3.ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก	4.03	0.66	.890**	.800**	1				
4.ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.03	0.66	.893**	.743**	.753**	1			
5.ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.13	0.51	.846**	.601**	.659**	.687**	1		
6.ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ	4.12	0.57	.805**	.552**	.579**	.635**	.771**	1	
7.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.76	0.65	.484**	.440**	.508**	.417**	.386**	.317**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .484 ($r = .484$, sig .000) และเมื่อดูความสัมพันธ์รายด้านพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .440 (sig .000), .508 (sig .000), .417(sig .000), .386(sig .000), และ .317(sig .000) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมต่อรายด้าน

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	1	2	3	4	5
1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.76	0.65	1				
2.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.68	.912**	1			
3.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.73	0.72	.929**	.827**	1		
4.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.71	0.70	.937**	.788**	.813**	1	
5.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.70	0.70	.929**	.773**	.800**	.872**	1

** : Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.14 พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .912, .929, .937, .929 ตามลำดับ ซึ่งขนาดของความสัมพันธ์เกินกว่า .70 หากนำมาวิเคราะห์แยกเป็น 4 ด้านอาจทำให้เกิดปัญหา multicollinearity ในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้ ดังนั้น ในส่วนที่ 4 การถดถอยอย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จึงวิเคราะห์เพียงตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่ได้แยกตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน

**ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวมและรายด้าน**

ตาราง 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความ
มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวม

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.581	.158		16.338	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.395	.041	.484	9.529	.000*

F-test = 90.803

R² = 0.234

จากตาราง 4.15 พบว่าโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อใช้ค่าสถิติ F ทดลอง R² พบว่าได้ค่า F = 90.803, sig = .000 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบเท่ากับ .395 โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .484 ซึ่งสามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ร้อยละ 23.4

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความ
มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร

ด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับ องค์กร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.335	.203		11.527	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.448	.053	.440	8.438	.000*

F - test = 71.205

R² = 0.193

จากตาราง 4.16 พบว่าค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบเท่ากับ .448 โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .440 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรได้ร้อยละ 19.3

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก

ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.082	.194		10.709	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.518	.051	.508	10.157	.000*

F - test = 103.155

R² = 0.258

จากตาราง 4.17 พบว่าค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบเท่ากับ .518 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .508 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวกได้ร้อยละ 25.8

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.424	.205		11.812	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.426	.054	.417	7.918	.000*

F - test = 62.688

R² = 0.174

จากตาราง 4.18 พบว่าค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบเท่ากับ .426 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .417 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคได้ร้อยละ 17.4

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.988	.161		18.604	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.304	.042	.386	7.213	.000*

F - test = 52.031

R² = 0.149

จากตาราง 4.19 พบว่าค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบเท่ากับ .304 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .386 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 14.9

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.077	.184		16.696	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.278	.048	.317	5.753	.000*

F - test = 33.092

R² = 0.100

จากตาราง 4.20 พบว่าค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบเท่ากับ .278 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .317 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศได้ร้อยละ 10

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาในทัศนะของบุคลากร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยนี้ได้แก่บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

การศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยใช้การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 และเป็นเพศชาย 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ข้อมูลด้านอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงาน โดยมีการกำหนดตำแหน่งในการวิจัยแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน พบว่าตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ

5.4 ตำแหน่งพนักงานราชการ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และด้านอายุงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในการทำงานส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมา มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลา ในทัศนะของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ซึ่งจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่องนับถือและนำศรัทธาแก่บุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดแก่บุคลากร และผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในภาวะวิกฤติ ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร รองลงมาผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี และมีความคิดในแง่บวกให้แก่บุคลากร และผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึกในการแก้ปัญหาและผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสพูดคุยให้บุคลากรเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ผู้บริหารทำให้รับรู้ถึงความรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญสำหรับองค์กร ผู้บริหารสนับสนุนให้คำแนะนำในการทำงานทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และผู้บริหารเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนผู้บริหารสนับสนุนการสื่อสารสองทางและฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

จากการวิเคราะห์ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรตามลำดับ ซึ่งจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันทาคฤมิจิตที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร รองลงมา คือ ฉันทตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ให้นานที่สุด ฉันทรักและผูกพันกับองค์กร และฉันทรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ตามลำดับ

ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันทหวังชื่อเสียงขององค์กร รองลงมา คือ หากมีผู้พูดหรือเข้าใจองค์กรในทางไม่ดีฉันทพร้อมอธิบาย ฉันทพร้อมแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์กร และฉันทกล่าวชื่นชมและรับรองต่อผู้อื่นว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดี ตามลำดับ

ด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันทพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะยากเกิน

ความสามารถ รองลงมา คือ ฉันไม่ท้อถอยแม้จะเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ และฉันมีความสุขในการทำงานเสมอไม่ว่างานจะยากหรือง่าย ตามลำดับ

ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันคิดว่าการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ เป็นสิ่งที่พึงกระทำ รองลงมา คือ ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ฉันใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างประหยัด ฉันมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาเสมอ และฉันมักอาสาช่วยทำงานหรือกิจกรรมขององค์การเสมอ ตามลำดับ

ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หากฉันได้รับมอบหมายงานฉันจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ฉันมองว่างานคือส่วนหนึ่งของชีวิต ฉันพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และแม้เลิกงานแล้วฉันยังคงทำงานต่อให้เสร็จ ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .484 ($r = .484, sig .000$) และเมื่อดูความสัมพันธ์รายด้านพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .440 ($sig .000$), .508 ($sig .000$), .417($sig .000$), .386($sig .000$), และ .317($sig .000$) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาโดยรวม พบว่า $F = 90.803, sig = .000$ แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และสามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ร้อยละ 23.4 และสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้

ด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .440 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรได้ร้อยละ 19.3

ด้านความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .508 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวกได้ร้อยละ 25.8

ด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .417 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคได้ร้อยละ 17.4

ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .386 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 14.9

ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .317

สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุดได้ ร้อยละ 10

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา สามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาตามทัศนะของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา มณีนิพ (2558) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับน้อมจิตต์ จันทร์น้อย (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลอุทัยธานี ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีระดับสูงที่สุด และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช ชังคะสุวรรณ (2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ได้ตั้งไว้ โดยผลเป็นการสนับสนุนว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรได้ เมื่อบุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานก็จะทำให้ปฏิบัติงานออกมาได้ดี และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้านได้ สอดคล้อง

กับแนวคิดของ Bass (1985 อ้างถึงในวิชญพงษ์ โพธิพิรุฬห์, 2560) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามเกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติรส ดำรงศานติ (2554) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ประกอบด้วย งานที่มีคุณค่าและโอกาสในการพัฒนา และปัจจัยด้านกลยุทธ์การสื่อสารมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งในการสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานผู้นำเป็นผู้ที่ควรให้สิ่งจูงใจและกลยุทธ์การสื่อสารที่สอดคล้องกับความต้องการ และพิจารณาความแตกต่างของบุคคล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

การศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการบริหารบุคลากรในองค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา และป้องกันการเกิดความไม่มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

การศึกษานี้พบว่าผู้บริหารของโรงพยาบาลสงขลาตามทัศนะของบุคลากรมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่ถึงระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงทุกด้าน แต่ไม่ถึงระดับสูงมากเช่นกัน โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรมีการพัฒนาและเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยได้แก่ การเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญสำหรับองค์กร รวมไปถึงการสนับสนุนการสื่อสารสองทางและผู้บริหารควรรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาพบว่าระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาโดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง แต่ไม่ถึงระดับสูงมากเช่นเดียวกัน โดยด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด ด้านความตั้งใจใน

การกล่าวรับรององค์การในทางบวก ด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ รองลงมาตามลำดับ จึงเสนอแนะว่าองค์การควรมีการสร้างคามผูกพันให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายมากขึ้น ผ่านสื่อกิจกรรมหรือการอบรม เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษายังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ ตามลำดับ ซึ่งทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลกับการทำงานของบุคลากร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ จึงเสนอแนะว่าผู้บริหารควรมีและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นและเกิดเป็นความต่อเนื่อง ทำให้องค์การเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลที่มีเป้าหมายหลักคือ การให้บริการประชาชน เพราะหากผู้บริการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานการบริการจะออกมาดีและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทั้งโรงพยาบาล ซึ่งมีขนาดหน่วยงานที่ใหญ่มาก ครั้งต่อไปควรเลือกสอบถามเฉพาะฝ่ายที่มีการทำงานใกล้ชิดผู้บริหาร เพราะบุคลากรบางท่านอาจไม่ได้ทำงานใกล้ชิดผู้บริหารอาจทำให้ผลการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนได้
2. การวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ครั้งต่อไปควรมีการสังเกตการณ์หรือการสัมภาษณ์ควบคู่ด้วยเพื่อดูความตั้งใจในการตอบแบบสอบถามหรือเพื่อข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ, 7(2), 87-103. สืบค้น 12 ตุลาคม 2562, จาก http://www.hrd.nida.ac.th/website/hrodnida/rtefile/rte_835.pdf
- กุสุมา มณีนพ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร (งานนิพนธ์, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี) สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/53921078.pdf
- จุฑาจิตร ประดิษฐเจริญ, และบังอร โสฬส. (2560). บทบาทของอัตลักษณ์องค์กรและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 37(3), 109-128. สืบค้น 10 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/106803>
- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b175389.pdf>
- เชษินีร์ แสวงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี). สืบค้นจาก <http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=243&group=20>

ทวีศักดิ์ แซ่ตู่. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชน เขต 3 เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชญารัตน์ อารีรักษ์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ(ORGANIZATIONAL BEHAVIOR)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2555/b175453.pdf>

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

น้อมจิตต์ จันทน์น้อย. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลอุทัยธานี*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 32-40. สืบค้น 10 ตุลาคม 2562, จาก <file:///C:/Users/Layoo/Downloads/38627-Article%20Text-88037-1-10-20150826.pdf>

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. วารสารการบริหารคน , 23(2), 98-102.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2549). *โครงการ การศึกษาภาวะผู้นำ และทิศทางใหม่เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โรงพยาบาลสงขลา. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลโรงพยาบาลสงขลา*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2562, จาก
<https://www.skhospital.go.th>

ร็อบบิ้นส์, สตีเฟนส์ พี. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ[Management]* (วิรัช สงวนวงศ์วาน,
ผู้แปลและเรียบเรียง). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด. (ต้นฉบับพิมพ์
ปี ค.ศ. 2007).

วาสนา ขานฉนวน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่
ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ).
สืบค้นจาก <http://arts.kmutnb.ac.th/>

วิกรานต์ จรทะผา. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติก้า (ประเทศไทย) จำกัด. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930056/chapter2.pdf

วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

วิชญพงษ์ โพธิพิรุฬห์. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุขุมล เกิดนอก. (2559). *อิทธิพลปัจจัยทุกระดับของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา). สืบค้นจาก <https://core.ac.uk/download/pdf/147048065.pdf>

เอกราช ชังคะสุวรรณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

The Ken Blanchard Companies. (2009). *Employee Passion*. Perspective, Employee Work Passion: Volume 1. Retrieved November 3, 2019, from <http://www.kenblanchard.com>

The Ken Blanchard Companies. (2009). *From Engagement to Work Passion*. Perspective. Retrieved November 3, 2019, from https://www.opm.gov/WIKI/uploads/docs/Wiki/OPM/training/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf

Zigarmi, Dobie Houson, David Witt, and Jim Diehl. (2011). *Employee Work Passion. Perspective Volume 3*. Retrieved November 3, 2019, from <https://www.kenblanchard.com/getattachment/Leading-Research/Research/Employee-Work-Passion-Volume-3/Blanchard-Employee-Passion-Vol-3-updated.pdf>

ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

คำตอบที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ มิได้มีผลเสียหรือก่อให้เกิดความเสียหายในตัวท่านแต่อย่างใด ข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณของการวิจัย การรายงานผลจะแสดงออกมาในลักษณะกลุ่มและผลรวมของกลุ่มเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 21 – 30 ปี

3. 31 – 40 ปี

4. 41 – 50 ปี

5. 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

1. ต่ำกว่าอนุปริญญา / ปวส.

2. อนุปริญญา / ปวส.

3. ปริญญาตรี

4. ปริญญาโท

5. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

1. ข้าราชการ

2. ลูกจ้างประจำ

3. พนักงานราชการ

4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

5. ลูกจ้างชั่วคราว

5. อายุงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี

2. 1 - 5 ปี

3. 6 - 10 ปี

4. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประเมินผู้บริหาร)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับการให้คะแนน	5	คือ	เห็นด้วยมากที่สุด
	4	คือ	เห็นด้วยมาก
	3	คือ	เห็นด้วยปานกลาง
	2	คือ	เห็นด้วยน้อย
	1	คือ	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ และนำศรัทธาแก่บุคลากร					
2	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดแก่บุคลากร					
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสภาวะวิกฤติ					
4	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน และไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
5	ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
6	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร					
7	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
8	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี และมีความคิดในแง่บวกให้แก่บุคลากร					
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น					
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึกในการแก้ปัญหา					

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารเปิดโอกาส พุดคุยให้บุคลากรเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทาย และร่วมกันแก้ปัญหา					
13	ผู้บริหารเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน					
14	ผู้บริหารสนับสนุน และให้คำแนะนำในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ					
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
16	ผู้บริหารทำให้รับรู้ถึงความรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญสำหรับองค์กร					
17	ผู้บริหารสนับสนุนการสื่อสารสองทาง และฟังอย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อย

เพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ระดับการให้คะแนน	5	คือ	เป็นจริงมากที่สุด
	4	คือ	เป็นจริงมาก
	3	คือ	เป็นจริงปานกลาง
	2	คือ	เป็นจริงน้อย
	1	คือ	เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ฉันภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสงขลา					
2	ฉันรักและผูกพันกับโรงพยาบาลสงขลา					

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ฉันตั้งใจจะทำงานในโรงพยาบาลสงขลาให้นานที่สุด					
4	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมาย					
5	ฉันกล่าวชื่นชมและรับรองต่อผู้อื่นว่าโรงพยาบาลสงขลาเป็นองค์กรที่ดี					
6	หากมีผู้พูดหรือเข้าใจโรงพยาบาลสงขลาในทางไม่ดี ฉันพร้อมอธิบายให้เขาเข้าใจ					
7	ฉันพร้อมแสดงตนเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลสงขลา					
8	ฉันห่วงชื่อเสียงของโรงพยาบาลสงขลา					
9	ฉันพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะยากเกินความสามารถ					
10	ฉันไม่ท้อถอยแม้จะเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน					
11	ฉันมีความสุขในการทำงานเสมอ ไม่ว่าจะงานจะยากหรือง่าย					
12	ฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ					
13	ฉันมักอาสาช่วยทำงานหรือกิจกรรมของโรงพยาบาลสงขลาเสมอ					
14	ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลสงขลา					
15	ฉันมาทำงานตรงเวลา หรือก่อนเวลาเสมอ					
16	ฉันคิดว่าการดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงพยาบาลเป็นสิ่งพึงกระทำ					
17	ฉันใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาลสงขลาอย่างประหยัด					
18	หากฉันได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่					
19	ฉันพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น					
20	แม้เลิกงานแล้ว ฉันยังคงทำงานต่อให้เสร็จ					
21	ฉันมองว่างานคือส่วนสำคัญของชีวิต					

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	พิชญภา วงศ์หมัดทอง		
รหัสนักศึกษา	6110521531		
วุฒิการศึกษา			
	วุฒิ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2558