อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ชิตวันพัทณ์ วีระสัย* และ ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแบบแลกเปลี่ยน ต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่าง คือ แพทย์และทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ในทางปฏิบัติจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานของแพทย์และทันตแพทย์สามารถสัมฤทธิ์ผลได้โดยผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่วนความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์สามารถสัมฤทธิ์ผลได้โดยผ่านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

* คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
อีเมล: chitawanphat@hotmail.com

** คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
อีเมล: fbustrl@ku.ac.th

The Influences of Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Medical Doctors and Dentists in ASEAN Economic Community Context

Chitawanphat Weerasai* and Tipparat Laohavichien**

Abstract

This research aims to examine the influences of transformational and transactional leadership on job satisfaction and organizational commitment in ASEAN Economic Community context. The sample is medical doctors and dentists in Bangkok's private hospitals. Questionnaire was employed as a tool to collect data. The data analysis used in this study base on multiple regression technique. Results revealed that transformational leadership and transactional leadership significantly influence job satisfaction, while transactional leadership significantly influences organizational commitment. However, transformational leadership does not significantly influence organizational commitment. The practical implications of these findings indicate that job satisfaction of medical doctors and dentists can be achieved through transformational leadership and transactional leadership. Also, organizational commitment of medical doctors and dentists can be achieved through transactional leadership.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, ASEAN Economic Community (AEC)

* Faculty of Business Administration, Kasetsart University
50 Ngam Wong Wan Road, Ladyaow, Chatuchak, Bangkok 10900, THAILAND.
E-mail: chitawanphat@hotmail.com

** Faculty of Business Administration, Kasetsart University
50 Ngam Wong Wan Road, Ladyaow, Chatuchak, Bangkok 10900, THAILAND.
E-mail: fbustrl@ku.ac.th

บทนำ (Introduction)

การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ได้เริ่มขึ้น ในปี พ.ศ. 2558 การรวมตัวนี้ จะนำไปสู่การค้าเสรีทั้งสินค้าและบริการ รวม 11 สาขา คือ การท่องเที่ยว สุขภาพ การบิน ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร ประมง และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีโดยมี 8 อาชีพนำร่อง คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชี และนักวิชาชีพท่องเที่ยว

การรวมตัวดังกล่าวส่งผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์การด้านสุขภาพไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาล รวมถึงสถานบริการทางการแพทย์อื่น ๆ ในประเทศไทย เช่น คลินิก เป็นต้น โดยผลกระทบในด้านบวก เช่น ผู้ประกอบการไทยมีโอกาสขยายการลงทุนเพื่อรองรับความต้องการทางการแพทย์ที่มากขึ้น เช่น การผ่าตัดหัวใจ ทันตกรรม และศัลยกรรมความงาม เป็นต้น (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2555: 2) ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2012) ที่กล่าวว่า ผู้ประกอบการไทยมีโอกาสในการเข้าไปลงทุนในกลุ่มประเทศ CLMV (กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม) ได้ง่ายขึ้น และ สามารถดึงผู้ที่มีกำลังซื้อสูงในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา และโดยเฉพาะประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งตามข้อมูลของธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB, 2012: 32) ระบุว่า ปัจจุบันผู้ป่วยกลุ่มนี้กระจุกตัวอยู่ในประเทศมาเลเซียถึงร้อยละ 71 และประเทศสิงคโปร์ ร้อยละ 52 ให้มารักษาพยาบาลในประเทศไทย ส่วนผลกระทบในด้านลบ เช่น การแข่งขันในธุรกิจรักษาพยาบาลในประเทศไทยและอาเซียนมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2555: 2-3; ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2012) จนทำให้เกิดการแย่งชิงแรงงานวิชาชีพด้านบริการสุขภาพ โดยเฉพาะ แพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล (คนึงนิจ อนุโรจน์, 2554 : 27)

สำหรับผลกระทบด้านลบ เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนดังกล่าวนั้น องค์การด้านสุขภาพหรือโรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องหาวิธีที่สามารถเก็บรักษาแพทย์และทันตแพทย์ ให้มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และคงอยู่กับองค์การต่อไป ทั้งนี้ มีผลการวิจัยในอดีตในหลายบริบท พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เช่น ผลการวิจัยของ Medley and Larochelle (1995) ซึ่งได้วิจัยกับพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน ในรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือผลการวิจัยของ Amin (2012) ซึ่งได้วิจัยกับพนักงานประจำคณะในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยในอดีต ยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น ผลการวิจัยของ Othman et al. (2012) ซึ่งได้วิจัยกับพนักงานธุรการและผู้ควบคุมพนักงานธุรการเหล่านั้นในองค์การของประเทศมาเลเซีย พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสุดท้าย ผลการวิจัยในอดีตยังพบอีกว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ เช่น ผลการ

วิจัยของ ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ซึ่งได้วิจัยกับพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ สายวิชาการ ในประเทศไทย พบว่า ทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ต่อ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของแพทย์ และทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม สมมติฐาน และกรอบแนวความคิด (Literature Review, Hypotheses and Conceptual Framework)

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนกับความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนกับความผูกพันต่อองค์การ และสมมติฐาน รวมถึงกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน

คำว่า “ผู้นำ (Leader)” ถูกบันทึกไว้ในช่วงปี ค.ศ. 1300 ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ (Leadership)” พบว่า มีใช้ตั้งแต่ช่วงปลาย ค.ศ. 1700 (Seters and Field, 1990: 29) และ “ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)” พบว่าแพร่หลายมากกว่า 70 ปีที่ผ่านมา (Bolden et al., 2003: 2) จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังได้รับความสนใจในการศึกษา เช่น การศึกษาของ Bogler et al. (2013), Hemsworth et al. (2013), Jannesari et al. (2013), Kamisan and King (2013) และ Ruggieri and Abbate (2013) เป็นต้น โดยจากอดีตมานั้นทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งได้เป็น 6 ระยะ คือ 1) ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theories) 2) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) 3) ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavior Theories) 4) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Theories) 5) ทฤษฎีอิทธิพล (Influence Theories) และสุดท้าย 6) ทฤษฎีความสัมพันธ์ (Relational Theories) (Daft, 2011: 19-20)

ทฤษฎีความสัมพันธ์ที่นิยม คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Daft, 2011: 20) ซึ่งหมายรวมถึง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ที่ถูกพัฒนาโดย James MacGregor Burns ในปี ค.ศ. 1978 และ ในปี ค.ศ. 1985 Bernard M. Bass ได้ทำให้ทฤษฎีนี้ชัดเจนและเพิ่มเติมขึ้น (Kuhnert and Lewis, 1987: 648) มาอย่างต่อเนื่อง (Bass and Avolio, 1990; Bass and Avolio, 1993; Bass, 1997; Bass, 1999) ทั้งนี้ในปี ค.ศ. 1997 Bernard M. Bass และ

Bruce J. Avolio ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Full Range Leadership) ซึ่งเป็นวลีที่ใช้เรียกรวมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน (Bass and Avolio, 1997) แต่งานวิจัยส่วนใหญ่ยังคงนิยมเรียกแยกเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Hartog et al., 1997; Avolio et al., 1999; MacKenzie et al., 2001; Vecchio et al., 2008)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ส่งเสริมระดับความตระหนัก (Awareness) ของผู้ตามต่อความสำคัญของการบรรลุผลลัพธ์และให้กลยุทธ์สำหรับการบรรลุผลลัพธ์เหล่านั้น ทั้งยังกระตุ้นเตือนผู้ตามให้อยู่เหนือผลประโยชน์ของตน (Self-Interest) โดยให้เห็นแก่ทีม องค์การ หรือนโยบายของส่วนรวม นอกจากนี้ ยังจะพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้มีระดับที่สูงขึ้น ทั้งในส่วนของ การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) อิสรภาพ (Autonomy) และการเข้าร่วม (Affiliation) ทั้งงานที่เกี่ยวข้องและงานที่ไม่เกี่ยวข้อง (Bass and Avolio, 1990)

Podsakoff et al. (1990: 112) ได้แบ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็น 6 มิติ คือ 1) การระบุและแสดงวิสัยทัศน์ (Identifying and Articulating a Vision) 2) การเป็นตัวแบบที่เหมาะสม (Providing an Appropriate Model) 3) การสนับสนุนให้ยอมรับเป้าหมายของส่วนรวม (Fostering the Acceptance of Group Goals) 4) การคาดหวังในผลงานที่ดีเยี่ยม (High Performance Expectations) 5) การให้การสนับสนุนแต่ละบุคคล (Providing Individualized Support) และ 6) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

แต่ละมิติ Podsakoff et al. (1990: 112) ให้รายละเอียดไว้โดยสรุป ดังนี้ 1) การระบุและแสดงวิสัยทัศน์ – พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำจะช่วยระบุโอกาสใหม่ให้กับองค์การ เพื่อแสดงออก รวมถึงกระตุ้นผู้อื่น/ผู้ตาม ตามวิสัยทัศน์ที่ระบุไว้ 2) การเป็นตัวแบบที่เหมาะสม – พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำจะช่วยกำหนดตัวอย่างสำหรับผู้ตามได้ปฏิบัติตาม 3) การสนับสนุนให้ยอมรับเป้าหมายของส่วนรวม – พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือในหมู่ผู้ตามและการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน 4) การคาดหวังในผลงานที่ดีเยี่ยม – พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของผู้นำสำหรับผลการดำเนินงานของผู้ตามที่ดีเยี่ยม มีคุณภาพ และ/หรือเต็มที่ 5) การให้การสนับสนุนแต่ละบุคคล – พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำจะช่วยบ่งชี้ว่าผู้นำนับถือในผู้ตามรวมถึงห่วงความรู้สึกและความต้องการของผู้ตามแต่ละคน และสุดท้าย 6) การกระตุ้นการใช้ปัญญา – พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำจะช่วยท้าทายผู้ตามในการคิดใหม่เพื่อปรับปรุงการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำที่รับรู้ว่าผู้ตามต้องการได้รับอะไรจากงาน และพยายามที่จะให้ผู้ตามได้รับสิ่งนั้น ถ้าผลการดำเนินงานของผู้ตามยังได้รับการยอมรับ ทั้งยังสัญญาว่าจะให้รางวัลตามระดับของความพยายาม ซึ่งก็คือ รางวัลจากการแลกเปลี่ยน (Exchanges Rewards) นอกจากนี้ ยังจะตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตาม ตราบเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ (Bass and Avolio, 1990)

Bass and Avolio (1993: 116) ได้แบ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็น 2 มิติ คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) และ 2) การจัดการแบบวางเฉย (Management by Exception) ส่วน MacKenzie et al. (2001: 123) ได้แบ่งเป็น 2 มิติ คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) และ 2) การลงโทษตามสถานการณ์ (Contingent Punishment)

แต่ละมิติ Laohavichien (2004: 68) ให้รายละเอียดไว้โดยสรุป ดังนี้ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ – พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำจะให้ผลสะท้อนกลับเชิงบวกแก่ผู้ตามเมื่อผู้ตามดำเนินงานได้เหนือกว่าความคาดหวัง ส่วน 2) การลงโทษตามสถานการณ์ – พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำจะให้ผลสะท้อนกลับเชิงลบแก่ผู้ตามเมื่อผู้ตามดำเนินงานได้ต่ำกว่าความคาดหวัง หรือ การจัดการแบบวางเฉย - พฤติกรรมส่วนนี้ของผู้นำจะให้ผู้ตามทำงานตามปกติแต่จะแทรกแซงหรือลงโทษเมื่อมีสิ่งที่ผิดเกิดขึ้น (Laohavichien, 2004: 20)

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) พบว่า ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายมากกว่า 100 ปีที่ผ่านมา (Webb, 2012: 15) จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังได้รับความสนใจในการศึกษา เช่น การศึกษาของ Bond (2013), Sung-Hoon et al. (2013) และ Vuong and Duong (2013) เป็นต้น

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความปีติยินดี สภาพของอารมณ์ด้านบวก หรือความรู้สึกด้านบวกต่องานของบุคคลนั้น ๆ โดยทฤษฎีความพึงพอใจในงานแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้ กลุ่มแรก ทฤษฎีในกลุ่มนี้เห็นว่า พนักงานจะมีความพึงพอใจ เมื่อเขามีความรู้สึกว่างานของเขาให้ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต (Rast and Tourani, 2012: 92) หรือความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตพบในงานของเขา (Worrell, 2004: 12) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงกำหนดปัจจัยหรือคุณสมบัติที่งานต้องมี (Amin, 2012: 49) เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตของบุคคลนั้น โดยกลุ่มแรกนี้ เรียกว่า ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories)

กลุ่มที่สอง ทฤษฎีในกลุ่มนี้เห็นว่าความพึงพอใจในงาน อธิบายด้วยขอบเขตของความคาดหวังและค่านิยมของบุคคลต่องาน (Rast and Tourani, 2012: 92) หรือความพึงพอใจในงาน อธิบายด้วยความตรงตามความคาดหวังและค่านิยมของบุคคล (Worrell, 2004: 12) หรือความพึงพอใจในงาน อธิบายด้วยการตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคคล (Amin, 2012: 52) โดยกลุ่มที่สองนี้ เรียกว่า ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories)

และสุดท้าย กลุ่มที่สาม ทฤษฎีในกลุ่มนี้เห็นว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ผลิตภัณฑ์ (Product) ที่เกิดจาก ลักษณะส่วนตัวของบุคคลมีปฏิกิริยากับลักษณะขององค์การ (Worrell, 2004: 12) หรือความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลจาก ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของบุคคล (Webb, 2012: 24) โดยกลุ่มที่สามนี้ เรียกว่า ทฤษฎีที่เน้นสถานการณ์ (Situational Theories)

ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) พบว่า แพร่หลายมากกว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมา (Glisson and Durick, 1988: 61) หรือมากกว่า 45 ปี ณ ปี ค.ศ. 2013 (Rainayee et al., 2013 and Liu and Wang, 2013) จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังได้รับความสนใจในการศึกษา เช่น การศึกษาของ Ucanok and Karabati (2013), Bond (2013) และ Yücel and Richard (2013) เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงตัว การเกี่ยวพัน ความภักดี และการคงอยู่อย่างต่อเนื่องของพนักงานต่อองค์การ โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้เป็น 3 มิติ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้ (Meyer et al., 2002: 21) มิติแรก แสดงถึง ความรักใคร่ทางอารมณ์ต่อองค์การ การแสดงตัวกับองค์การ และการเกี่ยวพันกับองค์การ โดยมิติแรกนี้ เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Organizational Commitment) มิติที่สอง แสดงถึง การรับรู้หนี้บุญคุณที่ยังคงค้างอยู่กับองค์การ โดยมิติที่สองนี้ เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Organizational Commitment) และสุดท้าย มิติที่สาม แสดงถึง การรับรู้ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากองค์การ โดยมิติที่สามนี้ เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Continuous Organizational Commitment)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนกับความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยในหลากหลายบริบทแสดงให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง เช่น Medley and Larochelle (1995) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ในรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ในทางตรงข้ามภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้าพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน Bogler (2001) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน ของคุณครูในโรงเรียน ทางภาคเหนือของประเทศอิสราเอล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน Amin (2012) พบว่า ภาวะผู้นำทั้งแบบเปลี่ยนแปลง และแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานภายใน ภายนอก และความพึงพอใจในงานโดยรวม (Intrinsic, Extrinsic and Overall Job Satisfaction) ของพนักงานประจำคณะในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศปากีสถาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน ขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลเชิงลบไม่มากต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Kimura (2012) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการรับรู้การเมืองขององค์การ และการรับรู้การเมืองขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน ขณะที่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมุ่งที่ตลาด และการมุ่งที่ตลาดก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ในพนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จากข้อโต้แย้งและหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย คือ

สมมติฐานที่ 1 : ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

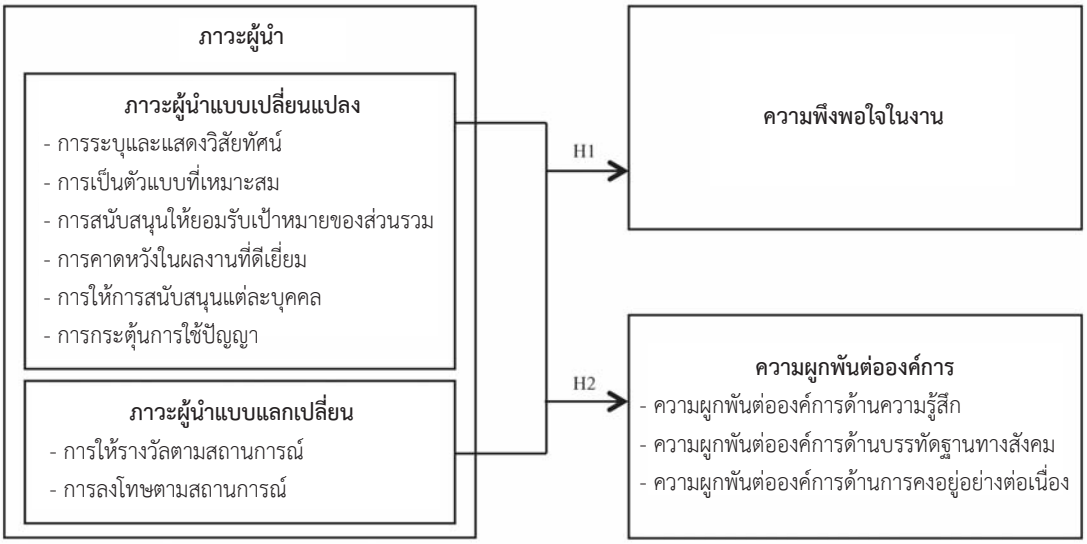
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยในหลากหลายบริบทแสดงให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง เช่น Ross และ Gray (2006b) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อภารกิจของโรงเรียน (Commitment to School Mission) และความผูกพันต่อกลุ่มวิชาชีพ (Commitment to Professional Community) ของคุณครูในโรงเรียนประถม ในรัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน Othman et al. (2012) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้ควบคุมพนักงานธุรการในองค์การของประเทศมาเลเซียล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Avolio et al. (2004) พบว่า การมอบอำนาจเชิงจิตวิทยา ในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การ และระยะทางเชิงโครงสร้างระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในฐานะตัวแปรกำกับ (Moderator Variable) ก็มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ของรัฐ ในประเทศสิงคโปร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิจัยในบริบทของประเทศไทย เช่น ชนิดา เล็บครุฑ (2554) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จากหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย คือ

สมมติฐานที่ 2 : ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมและสมมติฐานการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของแพทย์และทันตแพทย์ผู้เป็นหัวหน้าต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร (แสดงดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

ระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology)

ระเบียบวิธีการวิจัยประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้ คือ มาตรการวัด (Measurement Scales) วิธีการเก็บข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรการวัด

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง วัดด้วยมิติทั้ง 6 ของ Podsakoff et al. (1990: 112) และแต่ละมิติดังกล่าวนั้น วัดด้วยข้อคำถามที่ประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ Laohavichien (2004: 257-259) ด้วยจำนวนข้อคำถามรวมทั้ง 6 มิติ เท่ากับ 17 ข้อ โดยแต่ละมิติมีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ ยกเว้น การให้การสนับสนุนแต่ละบุคคล มีข้อคำถาม 2 ข้อ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน วัดด้วยมิติทั้ง 2 ของ MacKenzie et al. (2001: 123) และแต่ละมิติดังกล่าวนั้น วัดด้วยข้อคำถามที่ประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ Laohavichien (2004: 259) ด้วยจำนวนข้อคำถามรวมทั้ง 2 มิติ เท่ากับ 6 ข้อ หรือ มิติละ 3 ข้อ

ความพึงพอใจในงาน วัดด้วยข้อคำถามที่ประยุกต์มาจากแบบสอบถามหรือมาตรการวัดความพึงพอใจในงานซึ่งมีชื่อเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า “Generic Job Satisfaction Scale: GJSS” ของ Macdonald and Maclntyre (1997: 16) ด้วยจำนวนข้อคำถามรวม 6 ข้อ

ความผูกพันต่อองค์การ วัดด้วยมิติทั้ง 3 ของ Meyer et al. (2002: 21) และแต่ละมิติดังกล่าวนั้น วัดด้วยข้อคำถามที่ประยุกต์มาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment

Questionnaire: OCQ) ของ Allen and Meyer (1990: 6-7) ด้วยจำนวนข้อคำถามรวมทั้ง 3 มิติ เท่ากับ 9 ข้อ หรือ มิติละ 3 ข้อ

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Data) และใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 สมมติฐาน ตามที่กำหนดไว้ โดยมีประชากรเป้าหมาย คือ แพทย์และทันตแพทย์ โดยต้องเป็นผู้ที่มีสัญชาติไทย และเชื้อชาติไทย และแพทย์ผู้นั้นต้องมีหัวหน้าโดยตรงเป็นแพทย์ ทันตแพทย์ผู้นั้นก็ต้องมีหัวหน้าโดยตรงเป็นทันตแพทย์ รวมถึงต้องสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 75 โรงพยาบาล (สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2554) ด้วยขนาดตัวอย่างเท่ากับ 196 ตัวอย่าง แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 210 คน ทั้งนี้คำนวณขนาดตัวอย่างจากสมการที่ 1

$$\mathbf{n = p\,(1 - p)\,[z/E]^2} \qquad \text{(สมการที่ 1)}$$

โดยที่ **n** คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
p คือ ค่าสัดส่วนของประชากร
z คือ ระดับความเชื่อมั่น
E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณสัดส่วนประชากร

แทนค่าในสมการ $n = 0.5\,(1 - 0.5)\,[1.96/0.07]^2$

$n = 196$

การเลือกตัวอย่างจากประชากร ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (Snowball Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยการแนะนำของหน่วยตัวอย่างที่กำลังเก็บข้อมูล เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าถึงแพทย์และทันตแพทย์ ความยากในการแจกแบบสอบถาม และข้อจำกัดด้านเวลาในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ประยุกต์ขึ้นมาประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ใน 6 มิติ 2) สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ใน 2 มิติ 3) สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ ใน 3 มิติ 4) สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน และ 5) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแต่ละมิติมีหลายข้อคำถามตามที่กล่าวไปแล้ว และแต่ละข้อคำถามมีมาตรการตอบเป็นแบบ Rating Scale 7 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่มีความคิดเห็นเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ (แบบสอบถาม) เริ่มด้วยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครบถ้วน ความสอดคล้อง ความถูกต้อง ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ทั้งนี้หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ต่อมาจึงทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแจกแบบสอบถามกับแพทย์และทันตแพทย์ ที่สังกัดโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มากกว่า 0.70

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นลำดับแรก ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ก่อนการใช้ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงอีกครั้ง และจึงทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 สมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Findings)

ผลการวิจัยประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้ คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การทดสอบความเชื่อและการทดสอบความเที่ยงตรง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา และค่าความสัมพันธ์ รวมถึงการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

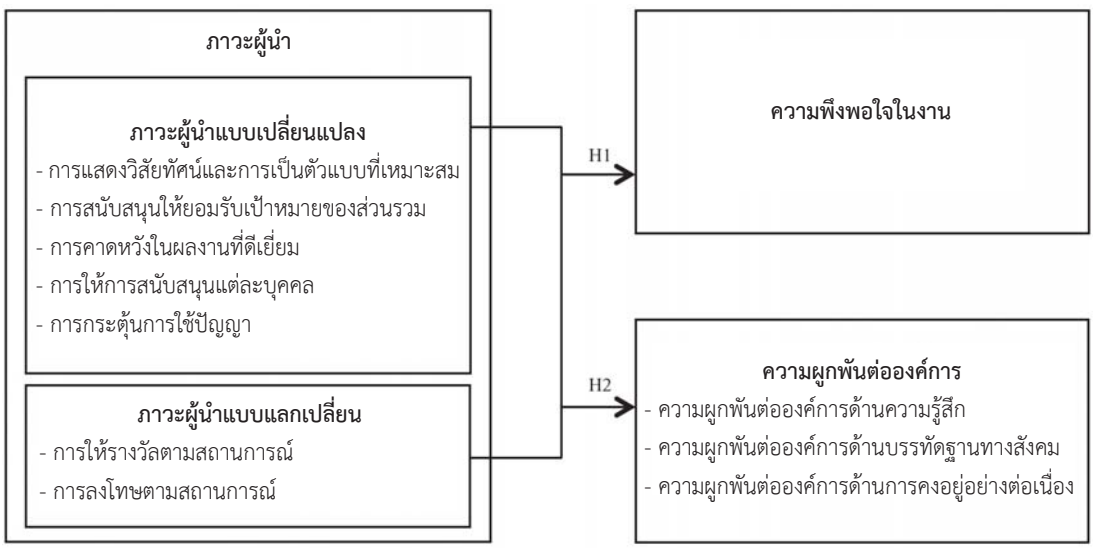
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 290 ชุด และได้รับคืน 210 ชุด โดยเป็นไปตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งอัตราการตอบกลับ (Respondent Rate) คิดเป็นร้อยละ 72.41 ทั้งนี้ พบว่าข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถามที่ได้รับคืน มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ จากจำนวนหน่วยตัวอย่าง 210 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และ เพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-45 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ส่วนใหญ่เป็นอายุรแพทย์ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และเป็นทันตแพทย์ทั่วไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน + รายได้อื่น) อยู่ในช่วง 150,001-200,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และส่วนใหญ่ทำงานกับโรงพยาบาลนี้ในช่วง 1-3 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

การทดสอบความเชื่อมั่นและการทดสอบความเที่ยงตรง

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเกิน 0.70 ทุกปัจจัย ส่วนการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า มีบางข้อคำถามของบางปัจจัย (ข้อคำถามที่ 10, 25 และ 29) มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) น้อยกว่า 0.40 จึงตัดข้อคำถามดังกล่าวออกไป และยังพบอีกว่า องค์ประกอบ (Component) ที่ชื่อ “การเป็นตัวแบบที่เหมาะสม” (ข้อคำถามที่ 4 ถึง 6) ตกอยู่ในองค์ประกอบเดียวกับองค์ประกอบที่ชื่อ “การระบุและแสดงวิสัยทัศน์” (ข้อคำถามที่ 1 ถึง 3) ดังนั้น จึงรวมองค์ประกอบทั้ง 2 เป็นองค์ประกอบใหม่และตั้งชื่อว่า “การแสดงวิสัยทัศน์และการเป็นตัวแบบที่เหมาะสม”

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า จากการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่ได้รับคืน มีข้อคำถามที่เก็บไว้สำหรับวิเคราะห์ต่อ จำนวน 35 ข้อ และ มีข้อคำถามที่ตัดออก จำนวน 3 ข้อ รวมถึงมีการรวม 6 ข้อคำถาม (ข้อคำถามที่ 1 ถึง 6) ให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน และตั้งชื่อองค์ประกอบดังกล่าวใหม่ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1 รวมถึงปรับกรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2: กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่หลังจากการทดสอบความเที่ยงตรงโดยการหาค่าน้ำหนักปัจจัย (Revised Conceptual Framework after Validity Test by Factor Analysis)

ตารางที่ 1: ข้อคำถามที่เก็บไว้หลังจากการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง (Remaining Items after Testing of Reliability and Validity)

มิติในการศึกษา	ข้อคำถาม	
	ที่เก็บไว้	ที่ตัดออก
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง		
การระบุและแสดงวิสัยทัศน์ (การแสดงวิสัยทัศน์และการเป็นตัวแบบที่เหมาะสม)	1, 2, 3 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ = 0.915)	1, 2, 3, 4, 5, 6 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ] ครอนบาค = 0.930)
การเป็นตัวแบบที่เหมาะสม (การเป็นตัวแบบที่เหมาะสม)	4, 5, 6 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ = 0.876)	
การสนับสนุนให้ยอมรับเป้าหมายของส่วนรวม	7, 8, 9 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.923)	
การคาดหวังในผลงานที่ดีเยี่ยม	11, 12 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.730)	10
การให้การสนับสนุนแต่ละบุคคล	13, 14 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.881)	
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	15, 16, 17 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.898)	
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน		
การให้รางวัลตามสถานการณ์	18, 19, 20 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.907)	
การลงโทษตามสถานการณ์	21, 22, 23 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.912)	
ความผูกพันต่อองค์การ		
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	24, 26 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.762)	25
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	27, 28 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.846)	29
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	30, 31, 32 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.873)	
ความพึงพอใจในงาน	33, 34, 35, 36, 37, 38 (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ = 0.880)	

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนาและค่าความสัมพันธ์

สถิติเชิงพรรณนาสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงมาตรฐาน (รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2) ส่วนค่าความสัมพันธ์ของแต่ละ Construct พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ในระดับต่ำ และสุดท้ายภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลาง (แสดงดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2: ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Mean, Standard Deviation and Correlation Coefficient)

Construct	$\bar{x}$	S.D.	TSF	TSA	JobSat	OrgCom
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TSF)	4.56	0.731	1.000			
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSA)	4.67	0.761	0.499**	1.000		
ความพึงพอใจในงาน (JobSat)	4.39	0.958	0.378**	0.527**	1.000	
ความผูกพันต่อองค์การ (OrgCom)	4.94	0.903	0.295**	0.489**	0.786**	1.000

หมายเหตุ: ** คือ $p < 0.01$

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยสมมติฐานนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นตัวแปรอิสระ และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรตาม ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึง **สนับสนุนสมมติฐานที่ 1** (แสดงดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3: ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 (Result of Hypothesis 1 Testing)

Construct	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.575	.382		4.127	.000		
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	.189	.083	.153	2.275	.024	.751	1.332
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.535	.080	.451	6.695	.000	.751	1.332

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน

ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ ร้อยละ 95

R = 0.544

R^2 = 0.296

Adjusted R^2 = 0.289

ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน = 1.575 + 0.189 (ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง)
+ 0.535 (ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน) (สมการที่ 2)

จากสมการที่ 2 พยากรณ์ได้ว่า ความพึงพอใจในงานของแพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น เมื่อหัวหน้าโดยตรงของแพทย์และหัวหน้าโดยตรงของทันตแพทย์มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนควบคู่กัน โดยที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ส่วน Adjusted R^2 เท่ากับ 0.289 หรือ ร้อยละ 28.9 อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานของแพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครจะมากหรือน้อยได้รับอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน ร้อยละ 28.9 ส่วนอีก ร้อยละ 71.1 มาจากอิทธิพลของปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยสมมติฐานนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นตัวแปรอิสระ และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรตาม ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึง**ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2** แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (Result of Hypothesis 2 Testing)

Construct	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.305	0.420		3.110	0.002		
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	0.089	0.091	0.068	0.973	0.332	0.751	1.332
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	0.573	0.088	0.455	6.521	0.000	0.751	1.332

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ
ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ ร้อยละ 95
R = 0.493
R^2 = 0.243
Adjusted R^2 = 0.235

ทั้งนี้หากการวิเคราะห์ความถดถอย โดยไม่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรอิสระ มีเฉพาะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นตัวแปรอิสระ และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรตาม ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5: ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Result of Regression Analysis)

Construct	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.514	0.361		4.200	0.000		
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	0.616	0.076	0.489	8.089	0.000	1.000	1.000

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ
ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ ร้อยละ 95
R = 0.489
R^2 = 0.239
Adjusted R^2 = 0.236

ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ = 1.514 + 0.616 (ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน) (สมการที่ 3)

จากสมการที่ 3 พยากรณ์ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น เมื่อหัวหน้าโดยตรงของแพทย์และหัวหน้าโดยตรงของทันตแพทย์มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ส่วน R^2 เท่ากับ 0.239 หรือ ร้อยละ 23.9 อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครจะมากหรือน้อยได้รับอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ร้อยละ 23.9 ส่วนอีก ร้อยละ 76.1 มาจากอิทธิพลของปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย (Research Conclusions and Discussion)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนของแพทย์และทันตแพทย์ผู้เป็นหัวหน้า ต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์ผู้เป็นลูกน้อง ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อ

ความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น กล่าวคือ วิชาชีพแพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครนั้น ผู้เป็นลูกน้องจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่ ก็ต่อเมื่อผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนควบคู่กัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้เป็นหัวหน้า ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น คือ 1) ส่งเสริมความตระหนักของลูกน้องต่อความสำคัญของการบรรลุผลลัพธ์ และให้กลยุทธ์สำหรับการบรรลุผลลัพธ์เหล่านั้น 2) กระตุ้นเตือนลูกน้องให้เห็นแก่ทีม โรงพยาบาล ส่วนรวม หรือคนไข้ 3) พัฒนาเป้าหมายของลูกน้องให้มีระดับที่สูงขึ้น ส่วนลักษณะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้เป็นหัวหน้าที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น คือ 1) รับรู้ว่าลูกน้องต้องการอะไรจากงาน และพยายามที่จะให้ลูกน้องได้รับสิ่งนั้น หากผลการดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการ 2) ให้รางวัลตามระดับของความพยายาม 3) ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของลูกน้องตราบเท่าที่ลูกน้องยังคงทำงานได้สำเร็จ ด้วยเหตุนี้เมื่อเกิดความพึงพอใจในงาน และเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แพทย์และทันตแพทย์ที่องค์การด้านสุขภาพหรือโรงพยาบาลต้องการเก็บรักษาไว้ ก็อาจจะดำรงอยู่กับองค์การนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ภาวะผู้นำก็เป็นเพียงหนึ่งปัจจัยจากหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Amin (2012) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานประจำคณะ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในประเทศปากีสถาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Bogler (2001) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของคุณครูในโรงเรียน ทางภาคเหนือของประเทศอิสราเอล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Amin (2012) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานประจำคณะ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในประเทศปากีสถาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Bogler (2001) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของคุณครูในโรงเรียน ทางภาคเหนือของประเทศอิสราเอล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยครั้งนี้บางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับวรรณกรรม อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของประชากรที่ศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ประชากรคือแพทย์และทันตแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วยทุกคนที่เข้ารับการตรวจรักษา จึงอาจมีความกดดันในการทำงานที่สูงมาก ทำให้อาจมีความคาดหวังในหัวหน้าสูงมากกว่าอาชีพอื่น ดังนั้น แพทย์และทันตแพทย์จึงอาจมีความพึงพอใจในงานเมื่อหัวหน้ามีภาวะผู้นำ

แบบแลกเปลี่ยนควบคู่ไปกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุที่ว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากงาน และพยายามที่จะให้ผู้ตามได้รับสิ่งนั้น หากผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นก็จะส่งเสริมและพัฒนาเป้าหมายของผู้ตามให้มีระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ วิชาชีพแพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครนั้น ผู้เป็นลูกน้องจะมีความผูกพันต่อองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ ก็ต่อเมื่อผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้เป็นหัวหน้าที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น ก็อาจเหมือนกับที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ด้วยเหตุนี้เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แพทย์และทันตแพทย์ที่องค์การด้านสุขภาพหรือโรงพยาบาลต้องการเก็บรักษาไว้ก็อาจจะดำรงอยู่กับองค์การนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ภาวะผู้นำก็เป็นเพียงหนึ่งปัจจัยจากหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ross และ Gray (2006b) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อภารกิจของโรงเรียน (Commitment to School Mission) และความผูกพันต่อกลุ่มวิชาชีพ (Commitment to Professional Community) ของคุณครูในโรงเรียนประถมในรัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยครั้งนี้บางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับวรรณกรรม อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของประชากรที่ศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ประชากรคือแพทย์และทันตแพทย์ ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วยทุกคนที่เข้ารับการตรวจรักษา จึงอาจมีความกดดันในการทำงานที่สูงมาก ทำให้อาจมีความคาดหวังในผลตอบแทนที่ได้จากงานที่ทำสูงมากกว่าอาชีพอื่น ดังนั้น แพทย์และทันตแพทย์จึงอาจมีความผูกพันต่อองค์การเมื่อหัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่านั้น ด้วยเหตุที่ว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นมีลักษณะที่ชอบใช้ผลตอบแทนเป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้ตามผูกพันต่อองค์การ ตัวอย่างเช่น อาจารย์แพทย์หรือแพทย์เฉพาะทางบางท่านที่มีความสามารถสูงและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก อาจถูกขอร้องจากผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งให้ประจำอยู่โรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้เพียงแห่งเดียว ด้วยค่าตอบแทนที่สูงมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นนั้นก็อาจทำให้อาจารย์แพทย์หรือแพทย์เฉพาะทางผู้นั้นประจำอยู่แค่โรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ เป็นต้น โดยตัวอย่างนี้ถือเป็นความผูกพันต่อองค์การมิติหนึ่งที่เรียกว่า “ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Continuous Organizational Commitment)” ซึ่งก็คือ การรับรู้ถึงความเสียหายเมื่อลาออกจากโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยชี้ว่า หากองค์การด้านสุขภาพหรือโรงพยาบาลต้องการสร้างความพึงพอใจในงานสำหรับแพทย์และทันตแพทย์ควรสร้างผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนควบคู่กัน หรือเน้นที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สำหรับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ควรเน้นในมิติหรือประเด็นการแสดงวิสัยทัศน์และการเป็นตัวแบบที่เหมาะสม การสนับสนุนให้ยอมรับเป้าหมายของส่วนรวม การคาดหวังในผลงานที่ดีเยี่ยม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนการสร้างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนควรเน้นในมิติหรือประเด็น การให้รางวัลตามสถานการณ์

หากองค์การด้านสุขภาพหรือโรงพยาบาลต้องการสร้างความผูกพันต่อองค์การสำหรับแพทย์และทันตแพทย์ควรสร้างผ่านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยเน้นในมิติหรือประเด็น การให้รางวัลตามสถานการณ์ เช่นกัน

การสร้างภาวะผู้นำทั้งแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน อาจสร้างด้วยการสนับสนุนให้แพทย์และทันตแพทย์ที่เป็นหัวหน้าได้รับการฝึกอบรมในลักษณะเป็นการภายในหน่วยงานหรือส่งไปฝึกอบรมหรือเข้ารับการศึกษาต่อกับสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เช่น สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยเพิ่มเติมในอนาคตจากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การวิจัยในอนาคตอาจแบ่งแยกกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยอาจแบ่งแยกด้วย ขนาดของโรงพยาบาล (โรงพยาบาลขนาดเล็ก โรงพยาบาลขนาดกลาง และโรงพยาบาลขนาดใหญ่) ลักษณะของโรงพยาบาล (โรงพยาบาลทั่วไป และ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลรัฐ และ โรงพยาบาลเอกชน) สถานที่ตั้งของโรงพยาบาล (โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และ โรงพยาบาลในต่างจังหวัด) รวมถึงอาจเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐกับโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น เพื่อให้เห็นความจริงในประเด็นอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในหลายแง่มุม

2. การวิจัยในอนาคตอาจใช้ข้อมูลระยะยาว (Longitudinal Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างหนึ่งในระยะเวลายาวแบบต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นความจริงในประเด็นอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในลักษณะของพัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเมื่อเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว เป็นต้น

ข้อจำกัดการวิจัย (Research Limitation)

ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้อจำกัดในการเข้าถึงและความยากในการแจกแบบสอบถามให้กับแพทย์และทันตแพทย์ซึ่งเป็นประชากรในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง (References)

คนึงนิจ อนุโรจน์. (2554, พฤศจิกายน-ธันวาคม). AEC Challenges in Health Service. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*. *57*(3): 26-28.

ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.* รายงานการวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (2555). เปิดเสรีธุรกิจการรักษาพยาบาล...โอกาสและความท้าทายภายใต้ AEC. *AEC in Focus.*

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*. *37*(142): 16-32.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2012). *การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอาเซียนปี 55: สร้างรายได้สะพัดในไทยกว่า 2,500 ล้านบาท.* ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2555, จาก Website: http://www.Kasikorn research.com/TH/K-EconAnalysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid=29785

สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2554). *รายชื่อโรงพยาบาลเอกชน ปี 2554.* ค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2556, จาก Website: http://www.mrd.go.th/mrd/stat_ form.php

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. *63*: 1-18.

Amin, M. (2012). *The Relationship of Principals/Directors' Leadership Styles, as Perceived by the Faculty, to the Job Satisfaction of the Faculty Members in a Public University of Punjab, Pakistan.* Doctoral Dissertation, University of Leicester.

Avolio, B.J., Bass, B.M. & Jung D.I. (1999). Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. *72*: 441-462.

Avolio, B.J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 951-968.

Bass, B.M. (1997). Does the Transactional - Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *American Psychologist*. *52*(2): 130-139.

Bass, B.M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. *8*(1): 9-32.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.* California: Consulting Psychologists Press.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*. *17*(1): 112-121.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1997). *Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.* California: Mind Garden.

Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*. *XXXVII*(5): 662-683.

Bogler, R., Caspi, A., & Roccas, S. (2013). Transformational and Passive Leadership: An Initial Investigation of University Instructors as Leaders in a Virtual Learning Environment. *Educational Management Administration and Leadership*. 1-21.

Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A., & Dennison, P. (2003). *A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks.* United Kingdom: Centre for Leadership Studies, University of Exeter.

Bond, S.T. (2013). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employee Engagement on Intent to Leave among Public School Teachers in South Louisiana.* Doctoral Dissertation, Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College.

Daft, R.L. (2011). *Leadership.* 5th Ed. China: China Translation and Printing Services Limited.

Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Quarterly*. *33*: 61-81.

Hartog, D.N.D., Muijen, J.J.V. & Koopman, P.L. (1997). Transactional versus Transformational Leadership: An Analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. *70*: 19-34.

Hemsworth, D., Muterera, J., & Baregheh, A. (2013). Examining Bass's Transformational Leadership in Public Sector Executives: A Psychometric Properties Review. *The Journal of Applied Business Research*. *29*(3): 853-862.

Jannesari, H., Iravani, M.R., Masaeli, A., Dareshori, E.F., & Ghorbani, A. (2013). A Social Work Study on Relationship between Transactional and Laissez-Fair Leadership Style and Personality Traits: A Case Study of Educational System. *Management Science Letters. 3*: 813-820.

Kamisan, A., & King, Brian E.M. (2013). Transactional and Transformational Leadership: A Comparative Study of the Difference between Tony Fernandes (Airasia) and Idris Jala (Malaysia Airlines) Leadership Styles from 2005-2009. *International Journal of Business and Management*. *8*(24): 107-116.

Kimura, T. (2012). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Mediating Effects of Perceptions of Politics and Market Orientation in the Japanese Context. *International Journal of Business Science and Applied Management*. *7*(1): 29-42.

Kuhnert, K.W., & Lewis, P. (1987). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis. *Academy of Management Review*. *12*(4): 648-657.

Laohavichien, Tipparat. (2004). *Leadership and Quality Management: A Comparison between the U.S. and Thailand.* Doctoral Dissertation, Clemson University.

Liu, Xiao-Ping & Wang, Zhong-Ming. (2013). Perceived Risk and Organizational Commitment: The Moderating Role of Organizational Trust. *Social Behavior and Personality*. *41*(2): 229-240.

Macdonald, S., & Maclntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates. *Employee Assistanc Qeuarterly*. *13*(2): 1-16.

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Rich, G.A. (2001). Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*. *29*(2): 115-134.

Medley, F., & Larochelle, D.R. (1995). Transformational Leadership and Job Satisfaction. *Nursing Management*. *26*(9): 64JJ-64NN.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. *61*: 20–52.

Othman, J., D'Silva, J.L., & Mohammed, K.A. (2012). Determinants of Transformational and Transactional Leadership Styles on Organizational Commitment among Top Management of Organizations in Malaysia. *International Business Management*. *6*(4): 446-450.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*. *7*(2): 107-142.

Rainayee, R. A., Bhat, M. A., Ahmad, A., & Shah, J A. (2013). An Empirical Study on Job Satisfactions and Organizational Commitment of Nurses Working in Private and Public Hospitals across the Valley. *International Journal of Science, Engineering and Technology Research (IJSETR)*. *2*(1): 182-189.

Rast, S., & Tourani A. (2012). Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*. *3*(7): 91-100.

Ross, J.A., & Gray, P. (2006b). Transformational Leadership and Teacher Commitment to Organizational Values: The Mediating Effects of Collective Teacher Efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*. *17*(2): 179-199.

Ruggieri, S. & Abbate, C.S. (2013). Leadership Style, Self-Sacrifice, and Team Identification. *Social Behavior and Personality*. *41*(7): 1171-1178.

SCB. (2012, January - June). *Insight: Business Opportunities for Service Sector under the AEC.* Economic Intelligence Center.

Seters, D.A.V., & Field, R.H.G. (1990). The Evolution of Leadership Theory. *Journal of Organizational Change Management*. *3*(3): 29-45.

Sung-Hoon, A., Zhen, Z., & Ung-Kyun, L. (2013). Correlation Analysis between Job Stress and Job Satisfaction of Building Construction Field Managers. *Journal of the Korea Institute of Building Construction*. *13*(5): 474-481.

Ucanok, B., & Karabati, S. (2013). The Effects of Values, Work Centrality, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors: Evidence from Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*. *24*(1): 89-129.

Vecchio, R.P., Justin, J.E. & Pearce C.L. (2008). The Utility of Transactional and Transformational Leadership for Predicting Performance and Satisfaction within a Path-Goal Theory Framework. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 81*: 71–82.

Vuong, Xuong-Kiet & Duong, Minh-Quang. (2013). A Comparison of Job Satisfaction Level between Male and Female Faculty at the Vietnam National University of Ho Chi Minh City. *Asian Journal of Humanities and Social Sciences (AJHSS). 1*(3): 10-19.

Webb, X.J. (2012). *Measuring Job Satisfaction among Kentucky Head Principals using the Rasch Rating Scale Model.* Doctoral Dissertation, University of Kentucky.

Worrell, T.G. (2004). *School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later.* Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.

Yücel, İ., & Richard, O.C. (2013). Transformational Leadership, Subordinate Experience, and Subordinate Organizational Commitment: Different Leadership Strokes for Different Folks. *Boğazici Journal Review of Social, Economic and Administrative Studies*. *27*(1): 19-51.

Translated Thai References

Anuroj, Khanuengnich. (2011, November – December). AEC Challenges in Health Service. *Royal Thai Air Force Medical Gazette. 57*(3): 26-28. (In Thai)

Lebkrut, Chanida. (2011). *Quality of Life in the Workplace: Its Effect on the Organizational Commitment of the Supporting Staff, National Institute of Development Administration.* Research Report, National Institute of Development Administration. (In Thai)

Export-Import Bank of Thailand. (2012, February). Free Trade in Medical Care...Opportunity and Challenge for AEC. *AEC in Focus.* (In Thai)

Pimthong, Saran. (2014). Antecedents of Employee Retention of the University Academic Staffs in Thailand. *Journal of Business Administration. 37*(142): 16-32. (In Thai)

Kasikorn Research Center. (2012, November). *Asean Medical Tourism in Year 2012: Generate more than 2,500 Million Baht in Thailand.* Retrieved September 9, 2012, from Website: http://www. Kasikorn research.com/TH/K-EconAnalysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid=29785 (In Thai)

Bureau of Sanatorium and Art of Healing, Department of Health Service Support. (2011, September). *List of Private Hospital in Year 2011.* Retrieved May 23, 2013, from Website: http://www.mrd.go.th/mrd/stat_form.php (In Thai)