

ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน
โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน



นางสาวกิมพร ลีสมิทธิ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND COMMITMENT:
PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND EMPOWERMENT AS MEDIATORS

Miss Keemaporn Leesmidt



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย

นางสาวกิมพร ลีสมีทธิ์

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร. ประพิมพ์ภา จรัลรัตน์กุล

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร. ประพิมพ์ภา จรัลรัตน์กุล)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล)

กิมาพร ลีสมีทธิ : ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน (RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND COMMITMENT: PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND EMPOWERMENT AS MEDIATORS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร. ประพิมพ์พา จรัสรัตนกุล, 137 หน้า.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อทำนายรูปแบบความผูกพันของนางพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 436 คนจากโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดกำแพงเพชร 11 แห่ง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการทดสอบการวิเคราะห์โมเดลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling; SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) พบว่า โมเดล 1 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($\chi^2(27, N = 436) = 86.78, p = 0.00, GFI = 0.96, AGFI = 0.92, CFI = 0.98, RMSEA = 0.07$) โดยตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ (*indirect effect* = .18, $p < .01$) ส่วนโมเดล 2 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านการให้อำนาจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2(64, N = 436) = 180.08, p = 0.00, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CFI = 0.98, RMSEA = 0.06$) โดยตัวแปรการให้อำนาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า (*indirect effect* = .07, $p < .05$) และความผูกพันกับองค์การ (*indirect effect* = .32, $p < .01$)

สาขาวิชา จิตวิทยา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5677604838 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: COMMITMENT / NURSE / SUPERVISOR / HOSPITAL / KAMPHAENG PHET / EMPOWERMENT / LMX / JUSTICE

KEEMAPORN LEESMIDT: RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND COMMITMENT: PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND EMPOWERMENT AS MEDIATORS. ADVISOR: PRAPIMPA JARUNRATANAKUL, Ph.D., 137 pp.

The purposes of this study were to examine Perceived Organizational Justice (POJ) and Empowerment (EM) as mediators of the relationship between Leader-Member Exchange (LMX) and commitment among nurses. Participants were 436 nurses from public hospitals in Kamphaeng Phet province. Data were collected using a paper-based questionnaire. The results from Structural Equation Modeling (SEM) analysis using LISREL indicated that the first model (POJ as a mediator) yielded an acceptable fit ($\chi^2(27, N = 436) = 86.78, p = 0.00, GFI = 0.96, AGFI = 0.92, CFI = 0.98, RMSEA = 0.07$) with POJ as a mediator between LMX and commitment to organization. While the second model (EM as a mediator) fit well to the empirical data ($\chi^2(64, N = 436) = 180.08, p = 0.00, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CFI = 0.98, RMSEA = 0.06$) with EM as a mediator between LMX and commitment to supervisor (*indirect effect* = .07, $p < .05$) and commitment to organization (*indirect effect* = .32, $p < .01$).

Field of Study: Psychology

Academic Year: 2015

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร. ประพินพา จรัสรัตนกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ คอยให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ และชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ อีกทั้งยังคอยตรวจสอบแก้ไขงานของผู้วิจัยอย่างละเอียดด้วยความเมตตาและเอาใจใส่เสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัคณางค์ มณีศรี อาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา และรองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล ที่ตรวจทาน แก้ไข และให้คำแนะนำอันมีค่าสำหรับการปรับปรุงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่ช่วยให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้วยความเมตตา ขอบพระคุณที่อบรมสั่งสอน ชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ และเปิดวิสัยทัศน์อันกว้างขวางให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานจากโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกแห่งในจังหวัดกำแพงเพชรที่อนุญาตให้ทำการวิจัยและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย พร้อมกันนี้ ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดีในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณฝ่ายวิชาการ ที่ช่วยเหลือและดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนจบสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาจิตวิทยาทุกคน โดยเฉพาะคุณกวิตา พร้อมเพราะ ที่ช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้กันเสมอมา

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. เบลค แม็คคิมมี จากมหาวิทยาลัยควีนส์แลนด์ สำหรับความคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ แม้จะเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ ที่ได้พบปะสนทนา

และสุดท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้อยู่เบื้องหลังกำลังใจและความสำเร็จของผู้วิจัยตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณพ่อและคุณแม่ที่มอบความรักและการสนับสนุนให้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความหมายของตัวแปรที่ศึกษา และ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
ความผูกพัน.....	4
การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก.....	13
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ.....	17
การให้อำนาจ.....	27
คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย	38
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	40
กรอบแนวคิดงานวิจัย	41
สมมติฐานในการวิจัย	41
ตัวแปรที่ต้องการศึกษา	42
ขอบเขตของการวิจัย.....	42
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	43
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44

การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
ชั้นแปลเครื่องมือ	46
ชั้นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	47
มาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก	49
มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม.....	51
มาตรวัดการให้อำนาจ	54
มาตรวัดความผูกพัน.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 3 ผลการวิจัย	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	61
ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	65
การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการทดสอบสมมติฐาน	71
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	86
บทที่ 4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	88
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	102
รายการอ้างอิง	107
ภาคผนวก ก	121
ภาคผนวก ข	122
ภาคผนวก ค	123
ภาคผนวก ง.....	124

ภาคผนวก จ	126
ภาคผนวก ฉ	127
ภาคผนวก ช	130
ภาคผนวก ซ	131
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	137



สารบัญตาราง

ตารางที่

1	จำนวนตัวอย่าง แบบสอบถามที่ส่งออกและได้รับคืน และอัตราการตอบกลับของ พยาบาลวิชาชีพ	45
2	การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของมาตรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า และสมาชิก	50
3	การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของมาตรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม ...	53
4	การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของมาตรการให้อำนาจ	56
5	เพศ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน แบ่งตามจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เข้า ร่วมการวิจัย	64
6	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทำนายความผูกพัน	69
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	73
8	ผลการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ระหว่างตัวแปรในโมเดลทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม	80
9	ผลการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ระหว่างตัวแปรในโมเดลทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านการให้อำนาจ	84
10	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	86

สารบัญภาพ

ภาพที่

1	ความผูกพันกับองค์การตามมโนทัศน์เชิงเจตคติ.....	6
2	ความผูกพันกับองค์การตามมโนทัศน์เชิงพฤติกรรม	7
3	ประสิทธิผลของงานตามทฤษฎีโครงสร้างของพฤติกรรมองค์การของ Kanter (1977)	34
4	กรอบแนวคิดงานวิจัย	41
5	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก.....	51
6	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม	53
7	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดการให้อำนาจ	56
8	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดความผูกพันกับหัวหน้า	58
9	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดความผูกพันกับองค์การ	58
10	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน.....	77
11	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน โดยส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม..	79
12	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน โดยส่งผ่านการให้อำนาจ	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การลาออกของพนักงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กรทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่มีการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้การแข่งขันระหว่างองค์กรสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในทุกระดับชั้น โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีความเครียดเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานลดลง หรือแม้แต่เกิดความไม่พอใจหัวหน้า จนอาจนำไปสู่การลาออกในที่สุด (CareerBuilder, 2014)

สำหรับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น จะช่วยลดความสูญเสียเกี่ยวกับการลงทุนด้านทรัพยากรและทุนทรัพย์เพื่อหาบุคลากรมาทดแทน อีกทั้งยังลดการเสียเวลาในการฝึกพนักงานใหม่เพื่อให้มีศักยภาพตามมาตรฐานขององค์กรอีกด้วย ซึ่งในหน่วยงานสาธารณสุข นอกจากจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากรแล้ว ปัญหาการย้ายงานและลาออกของพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในระบบบริการสุขภาพยังมีอัตราค่อนข้างสูง (ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, และ ปิยธิดา คูศิริณัฐรัตน์, 2554; อรุณรัตน์ คันธา, เดช เกตุฉำ, กฤษดา แสงวงดี, และ ดวงทิพย์ ธีระวิทย์, 2556) และเป็นปัญหาที่มีมาต่อเนื่องยาวนาน โดยพบว่าการสูญเสียบุคลากรพยาบาลจากการโอนย้ายลาออกจากโรงพยาบาลรัฐ กระทรวงสาธารณสุขมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี และมีการกระจายทั่วทุกภูมิภาค (กฤษดา แสงวงดี, 2550 อ้างถึงใน ฉัตรกมล เจริญวิภาดา, 2552)

ในปี พ.ศ. 2548 เป็นปีแรกที่กระทรวงสาธารณสุขไม่มีตำแหน่งข้าราชการรองรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา จึงต้องจ้างพยาบาลวิชาชีพเป็นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นงานที่ขาดความมั่นคง และผลคือ กระทรวงสาธารณสุขสูญเสียพยาบาลวิชาชีพไปถึงร้อยละ 23.3 ของผู้สำเร็จการศึกษาในปีนั้น นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาการลาออกในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่างปี 2548 ถึง 2553 คิดเป็นอัตราการลาออกรวม ร้อยละ 40.84 ซึ่งเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง ในขณะที่ช่วงเวลาใกล้เคียงกัน โรงพยาบาลเอกชนกลับมีการขยายบริการมากขึ้น โดยระหว่างปีพ.ศ. 2549 ถึง 2553 พบพยาบาลวิชาชีพทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นจาก 11,000 คนเป็น 15,000 คน ซึ่งเป็นการเพิ่มถึงร้อยละ 36.36 ในระยะเวลาเพียง 3 ปี และคาดว่าจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ (วิจิตร และ กฤษดา, 2555)

ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานนั้นมักมีสาเหตุจากการทำงานหนักแต่ได้รับค่าตอบแทนต่ำ และมีสวัสดิการที่ไม่ดีพอ ขาดความก้าวหน้า รวมถึงมีความเครียดในงานสูง พยาบาล

วิชาชีพจำนวนมากจึงเลือกที่จะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ต้องให้บริการผู้ป่วยหรือประชาชน หรือลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีภาระงานน้อยกว่าและมีค่าตอบแทนสูงกว่า (กฤษฎดา แสงวงดี, 2551) ผลที่ตามมาคือผู้บริหารต้องจัดหาพยาบาลใหม่มาทดแทน ซึ่งสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก และยังส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านสุขภาพ (Kuhar, Miller, Spear, Ulrich, & Mion, 2004)

ด้วยเหตุนี้ การระบุงบสาเหตุเพื่อคงจำนวนและรักษาสภาพของพยาบาลวิชาชีพไว้ในโรงพยาบาลรัฐ จึงเป็นวิธีที่น่าจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ และป้องกันการสมองไหล อีกทั้งยังทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษายืนยันว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายการลาออกและทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปก็คือ ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) (เปียา เตชาภิกขุณี, 2552; Allen & Meyer, 1990) โดยความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดในการทำนายความตั้งใจลาออก (เปียา เตชาภิกขุณี, 2552)

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (Leader-Member Exchange; LMX) มีต้นแบบแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า หัวหน้าจะไม่ปฏิบัติกับสมาชิกทุกคนด้วยรูปแบบเดียวกัน แต่จะเกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ หรือชนิดการแลกเปลี่ยนกับสมาชิกแต่ละคนแตกต่างกันไป (Liden & Maslyn, 1998) ซึ่งนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิด โดยสมาชิกจะได้รับการสนับสนุนและการให้กำลังใจ ได้รับข้อมูลต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในระดับที่ต่างกัน (Graen & Uhl-Bien, 1995) ทั้งนี้ มีหลักฐานจากงานวิจัยในอดีตที่เคยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกกับความไว้วางใจ (Scandura & Pellegrini, 2008; Zhu, Newman, Miao, & Hooke, 2013) พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร (Deluga, 1994; Ilies, Nahrgang, & Morgeson, 2007; Ishak, 2009) และเจตนาในการลาออก (Harris, Wheeler, & Kacmar, 2009) โดยที่งานวิจัยหลายชิ้นพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกกับผลลัพธ์ในองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน และการปฏิบัติงาน (Graen & Cashman, 1975; Gerstner & Day, 1997; Liden & Maslyn, 1998; van Breukelen, Schyns, & Le Blanc, 2006; Laschinger, Purdy, & Almost, 2007) นอกจากนี้ การศึกษาแบบอภิวเคราะห์ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกแบบข้ามวัฒนธรรมของ Rockstuhl, Dulebohn, Ang, และ Shore (2012) ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจลาออก และความไว้วางใจในหัวหน้า โดยพบว่าความสัมพันธ์เหล่านี้มีความชัดเจนในบริบทความเป็นปัจเจกนิยมมากกว่าวัฒนธรรมหมู่ ขณะที่วัฒนธรรมไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยน

ระหว่างหัวหน้าและสมาชิกกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์กร และรูปแบบผู้นำแบบนักปฏิรูป

เมื่อไม่นานมานี้ งานวิจัยต่าง ๆ ได้พัฒนารูปแบบการศึกษาตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก จากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามในการศึกษามาเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรกำกับแทน ตัวอย่างการศึกษาที่เกี่ยวข้องของ Sparrowe, Soetjito, และ Kraimer (2006) ได้รายงานผลของพฤติกรรมช่วยเหลือที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกเป็นตัวแปรกำกับ หรือ Martin, Thomas, Charles, Epitropaki, และ McNamara (2005) ที่ชี้หลักฐานยืนยันจากการศึกษาว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีบทบาททั้งการเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบทั้งหมดและบางส่วน ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเองกับผลลัพธ์ด้านการทำงานหลายตัวแปร อาทิ ความพึงพอใจในงาน สุขภาวะเกี่ยวกับงาน และความผูกพันกับองค์กร

อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX) ยังคงเป็นหนึ่งในตัวแปรตั้งต้นที่สำคัญตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Brunetto, Shacklock, Teo, Farr-Wharton, & Nelson, 2014) ซึ่งทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ จึงนับว่าเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการลดปัญหาการโอนย้ายหรือลาออกของบุคลากร ดังตัวอย่างจากผลการศึกษาอิทธิพลของ Gerstner และ Day (1997) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สมาชิกในระบบการบริหารงานที่มีระดับคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องสูง จะมีผลลัพธ์ด้านการทำงานระดับองค์กรในทางบวก

ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบริบทขององค์กร โดยมีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับความไว้วางใจ (Colquitt, Lepine, Piccolo, Zapata, & Rich, 2012) ความผูกพันกับองค์กร (Colquitt, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001) และอีกหลายงานที่พบความสัมพันธ์ของความยุติธรรมด้านต่าง ๆ กับผลลัพธ์ด้านองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การประเมินค่าความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร การถอนตัว และการปฏิบัติงาน (Colquitt et al., 2001)

นอกจากตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก และความยุติธรรมในองค์กรจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว การศึกษาของ Kuokkanen, Leino-Kilpi, และ Katajisto (2003) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการให้อำนาจ (Empowerment) ว่า เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตผล โดยในบริบทของวิชาชีพพยาบาลได้นำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะการศึกษา และการจัดการในกลุ่มวิชาชีพ ผลศึกษาระบุว่า การให้อำนาจในพยาบาลมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยอื่นยังพบว่า การให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความเครียดจากการทำงาน (job strain) (Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2001) พฤติกรรมการเป็นพนักงาน

ที่ดีขององค์กร (Bogler & Somech, 2004) ความพึงพอใจในงาน (Bogler & Somech, 2004; Laschinger et al., 2001; Manojlovich & Laschinger, 2007) ทั้งนี้ได้มีงานศึกษาของ Farr-Wharton, Brunetto, และ Shacklock (2011) ที่เสนอการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและสมาชิกในที่ทำงาน เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นอิสระซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการให้อำนาจ และยังทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร จึงยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

จากการทบทวนงานการศึกษาต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยพบว่างานส่วนใหญ่มุ่งสนใจศึกษาความผูกพันกับองค์กร (Laschinger, Finegan, & Shamian, 2001; McDermott, Laschinger, & Shamian, 1996; Wilson & Laschinger, 1994) ตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) หรือ Mowday, Steers และ Porter (1979) แต่กลับยังไม่ค่อยพบงานทางด้านการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวมหรือในบริบทอื่น เช่น ความผูกพันกับหัวหน้า ซึ่งผลการศึกษาอาจทำนายความผูกพันในหัวหน้าและองค์กรในระดับและมุมมองที่แตกต่างกัน จึงนำตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และให้อำนาจมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยต้องการศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทางด้านพยาบาลเกิดความผูกพันกับองค์กร และหัวหน้าของตน เพื่อนำประโยชน์ของผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการคงไว้ซึ่งจำนวนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ

ผลจากการทบทวนงานวรรณกรรม พบว่า ตัวแปรทั้งสาม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการให้อำนาจ สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันกับองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อความกระจ่างเข้าใจ และนำมาสร้างกรอบแนวคิดของงานวิจัยครั้งนี้

ความหมายของตัวแปรที่ศึกษา และ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพัน

ความหมายของความผูกพัน (Commitment)

Becker (1960) อธิบายว่า ความผูกพันคือแนวโน้มที่บุคคลจะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเป็นเวลานาน โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลจากการที่มองว่าตนเองได้ลงทุนลงไป และอาจเกิดความสูญเสียบางอย่างขึ้นหากหยุดพฤติกรรมนั้นลงกลางคัน ซึ่งเมื่อใช้อธิบายความผูกพันในบริบทขององค์กร จึงหมายถึงการคงความเป็นสมาชิกเอาไว้ในองค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน โดยสิ่งที่บุคคลใช้ในการเดิมพันเมื่อเริ่มทำงานกับองค์กรมักเป็นทรัพยากรที่บุคคลใช้ในการลงทุนลงแรงไปในการทำงาน ได้แก่ ทรัพยากร เวลา และความพยายาม ซึ่งอาจสูญเสียเปล่าหากลาออกจากองค์กร

Steers (1977) นิยามความผูกพันกับองค์กรไว้ว่า เป็นระดับความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 3 ประการคือ 1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามลงแรงช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มที่ และ 3. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

Allen และ Meyer (1996) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรคือสายใยผูกพันทางจิตใจระหว่างพนักงานและองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบด้าน จิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรน้อยลง

Klein, Molloy และ Brinsfield (2012) ให้ความหมายของความผูกพันไว้ว่า เป็นสายใยทางจิตใจที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจของบุคคล อันเป็นผลสะท้อนจากความต้องการรับผิดชอบและอุทิศตนต่อเป้าหมาย

จุดกำเนิดของแนวคิดความผูกพันกับองค์กร เริ่มต้นเมื่อ Becker (1960) สร้างทฤษฎีการลงทุนขึ้นจากกรอบแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน โดยมีสาระสำคัญของทฤษฎีคือ ความผูกพันที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น เกิดจากการที่บุคคลได้ลงทุน (Side-bet) ในสิ่งดังกล่าวเอาไว้ ซึ่งระดับของการลงทุนสามารถแปรผันไปตามระดับสติปัญญา ระยะเวลา และกำลังกายกำลังใจที่ได้ใช้ลงไป กล่าวคือ มูลค่าของสิ่งที่สูญเสียไปในการลงทุนจะสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไปด้วย ตัวอย่างเช่น พนักงานมีการสะสมทรัพย์สินในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการ และตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามระยะเวลาของการทำงานในองค์กร ดังนั้นบุคคลจึงต้องเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักดูว่า หากลาออกจากองค์กรไปตนจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง ด้วยเหตุนี้เอง พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งหนึ่งมาเป็นเวลานานจึงตัดสินใจลาออกได้ยากกว่าพนักงานที่ใช้เวลาในองค์กรเพียงชั่วคราวหรือระยะสั้น นั้นเพราะการลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าได้รับผลประโยชน์นั่นเอง

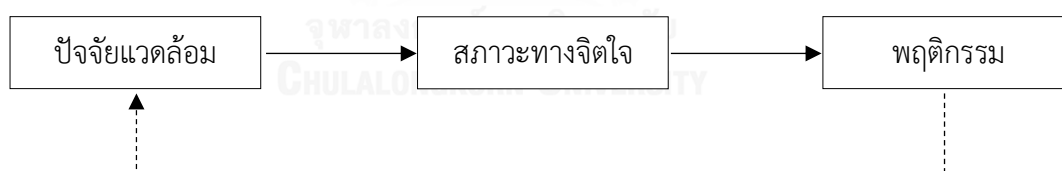
หลังจากทฤษฎีการลงทุนของ Becker (1960) ถูกเสนอขึ้น การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรก็เริ่มตั้งคำถามงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร โดยแต่ละงานวิจัยต่างมีวัตถุประสงค์การวิจัยที่แตกต่างกันไป แต่สำหรับบรรณกรรมงานศึกษาในยุคต้นจะเป็นการประเมินความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมเพียงมิติเดียว (Steers, 1977) ว่าความผูกพันกับองค์กรส่งผลอย่างไรต่อการตอบสนองของบุคคลต่อองค์กร

ในยุคต่อมาได้มีแบ่งความผูกพันกับองค์กรออกเป็น 2 มโนทัศน์กว้าง ๆ คือ เจตคติ (attitudinal perspective) และพฤติกรรม (behavioral perspective) (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Reichers, 1985) ซึ่ง Mowday, Porter และ Steers (1982) ได้อธิบายความหมายและความแตกต่างของความผูกพันทั้งสองมโนทัศน์ไว้ดังต่อไปนี้

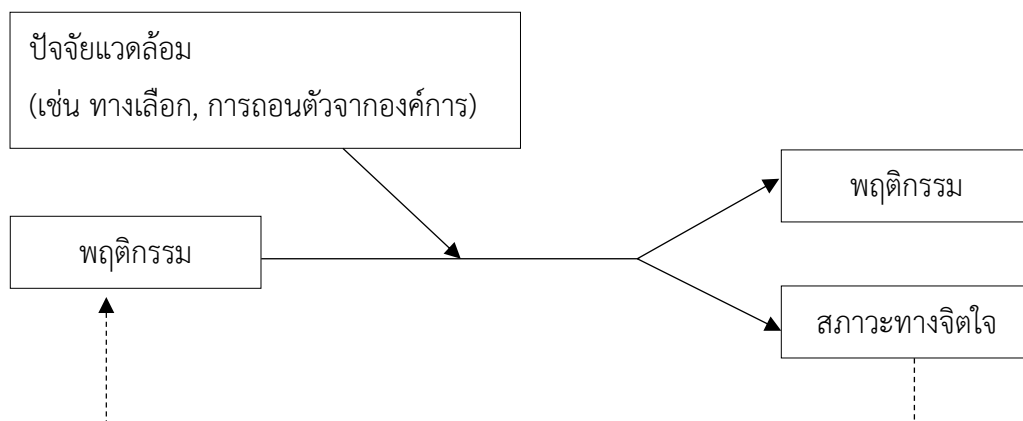
- มโนทัศน์ความผูกพันเชิงเจตคติ เน้นถึงกระบวนการคิดที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นการกำหนดกรอบความคิดที่ตัวบุคคลมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนกับองค์การมีความสอดคล้องกันเพียงใด
- มโนทัศน์ความผูกพันเชิงพฤติกรรม สนใจกระบวนการขั้นตอนการแก้ปัญหาที่บุคคลใช้เมื่อต้องอยู่กับองค์การใดองค์การหนึ่งโดยไม่สามารถย้ายงานหรือลาออกได้

นอกจากมโนทัศน์ที่แตกต่างกันแล้ว รูปแบบวิธีการวิจัยก็มีความแตกต่างกันตามแนวคำถามงานวิจัยที่ต้องการศึกษา โดยในมโนทัศน์เชิงเจตคติ จะมุ่งสนใจค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันและศึกษาผลการตอบสนองทางพฤติกรรมเมื่อเกิดความผูกพันกับองค์การ (e.g., Steers, 1977) แต่ในมโนทัศน์ของพฤติกรรม งานวิจัยจะเน้นศึกษาหาว่าพฤติกรรมใดที่เมื่อกระทำลงไปแล้ว จะมีโอกาสกระทำพฤติกรรมเดิมซ้ำอีก และผลของพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อการเปลี่ยนเจตคติ (attitude change) อย่างไร (e.g., Pfeffer & Lawler, 1980)

กรอบแนวคิดทางการศึกษาความผูกพันกับองค์การตามมโนทัศน์เชิงเจตคติและพฤติกรรมดังแสดงในภาพที่ 1, 2 ตามลำดับ



ภาพที่ 1. ความผูกพันกับองค์การตามมโนทัศน์เชิงเจตคติ. ปรับปรุงจาก “A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment,” โดย J. P. Meyer และ N. J. Allen, 1991, *Human Resource Management Review*, 1, น. 63. ลิขสิทธิ์ 1991 โดย JAI Press.



ภาพที่ 2. ความผูกพันกับองค์การตามมโนทัศน์เชิงพฤติกรรม. ปรับปรุงจาก “A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment,” โดย J. P. Meyer และ N. J. Allen, 1991, *Human Resource Management Review*, 1, น. 63. ลิขสิทธิ์ 1991 โดย JAI Press.

จากภาพ ลักษณะความสัมพันธ์เชิงปฏิสัมพันธ์ (ลูกศรเส้นทึบ) ของมโนทัศน์เชิงเจตคติและพฤติกรรมมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด แต่ในระดับความสัมพันธ์ทฤษฎี (ลูกศรเส้นประ) กลับมีความคล้ายคลึงกันในกระบวนการซึ่งบ่งชี้ถึงความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันและพฤติกรรม (commitment-behavior link) ในมโนทัศน์ทั้งสองชนิด เริ่มจากมโนทัศน์เชิงเจตคติ พฤติกรรมการแสดงออกอันเป็นผลลัพธ์จากความผูกพันกับองค์การ จะส่งผลกระทบต่อย้อนกลับไปยังปัจจัยสภาวะแวดล้อมที่บุคคลผู้นั้นต้องประสบพบเจอ กลายเป็นสาเหตุนำไปสู่ความยึดมั่นหรือเปลี่ยนแปลงความผูกพันที่มีต่อองค์การในภายภาคหน้า ส่วนมโนทัศน์เชิงพฤติกรรม อธิบายถึงเจตคติที่เกิดขึ้นจากการทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง จะส่งผลต่อแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นอีกในอนาคต

จากความสัมพันธ์ที่เอื้อซึ่งกันและกันระหว่างเจตคติและพฤติกรรมนี้เอง Meyer และ Allen (1991) จึงได้นำมโนทัศน์เชิงเจตคติและพฤติกรรมมาผสมผสานกัน พร้อมต่อยอดแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การให้อยู่ในกรอบมโนทัศน์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดย Meyer และ Allen นำองค์ความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมมาบูรณาการขึ้นใหม่ภายใต้มุมมองที่ว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจที่สามารถบอกลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ และทำให้พนักงานตัดสินใจว่าจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปหรือไม่ ทั้งยังจำแนกความผูกพันกับองค์การออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน (Allen & Meyer, 1990, 1996; Meyer & Allen, 1984, 1991, 1997) ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) มีที่มาจากการรวบรวมนิยามและความหมายของความผูกพันที่เกิดขึ้นเฉพาะทางด้านจิตใจของตัวบุคคลจากงานศึกษาในอดีต ตัวอย่างหนึ่งของผู้ที่ให้ความหมายไว้ในงานเขียนคือ Kanter (1968 อ้างถึงใน Meyer & Allen, 1991) ที่อธิบายถึงความผูกพันจากการทำงานร่วมกัน (cohesion commitment) ไว้ในงานเขียนของเธอว่า เป็นความยึดติดทางด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกลุ่ม

ความผูกพันด้านจิตใจจึงหมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นทางใจที่บุคคลมีต่อองค์การ ความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การที่ตนเองอยู่ พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูง จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การจากความต้องการ (want to) ของตัวเอง

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) Meyer และ Allen คัดเอาแนวคิดมาจากทฤษฎีการลงทุนของ Becker (1960) ซึ่งอธิบายความผูกพันในเชิงเปรียบเทียบถึงผลได้และผลเสียจากการลาออกจากองค์การ ที่ส่งผลให้บุคคลตัดสินใจว่าจะผูกพันกับองค์การหรือไม่ อย่างไรก็ตาม หากว่าบุคคลไม่ได้ให้ความสำคัญกับองค์การ ความผูกพันดังกล่าวย่อมไม่เกิดขึ้นตั้งแต่แรก

ดังนั้น ความผูกพันด้านการคงอยู่จึงมีความหมายว่า ความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การจากการประเมินส่วนได้ส่วนเสียแล้วพบว่า หากลาออกจะสูญเสียผลประโยชน์มากกว่า หรือไม่มีทางเลือกที่ดีกว่าองค์การปัจจุบัน จึงต้อง (have to) ทำงานกับองค์การเดิมต่อไป

อย่างไรก็ตาม Meyer และ Allen (1984) มีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปจาก Becker เล็กน้อย โดยพวกเขาเล็งเห็นว่า อายุและระยะเวลาที่บุคคลอยู่ในองค์การใดองค์การหนึ่งอาจมีใช้ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตัดสินใจทำงานในองค์การต่อไป ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีทักษะความรู้ซึ่งสั่งสมมาจากการทำงานกับองค์การเป็นเวลานาน อาจอยู่ในสถานะที่ดีกว่าถ้าหากต้องการลาออกเมื่อเทียบกับพนักงานที่อายุน้อยกว่า มีประสบการณ์ต่ำกว่า และทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน เนื่องจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่มีอาจทำให้พนักงานมีโอกาสได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ด้วยเหตุนี้ Meyer และ Allen จึงไม่นับรวมปัจจัยเรื่องอายุและระยะเวลาในการทำงานไว้ในองค์ประกอบความผูกพันด้านการคงอยู่

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีที่มีความเห็นว่า ความผูกพันคือหน้าที่ของบุคคลที่จะอยู่ในองค์การต่อไป โดย Wiener (1982) เสนอถึงการเกิดความผูกพันในลักษณะนี้ว่าเป็นผลจากแรงกดดันทางด้านบรรทัดฐานของสังคมที่บุคคลใช้ชีวิตอยู่ ตั้งแต่สถานะทางครอบครัว ไปจนถึงลักษณะวัฒนธรรมขององค์การที่เข้าไปทำงาน ซึ่งทางด้านขององค์การจะเกิดความคาดหวังว่าบุคคลควรทำพฤติกรรมบางอย่างเพื่อเป็น

การตอบแทน ทั้งการขยันตั้งใจทำงาน การไม่หยุดนิ่งที่จะเพิ่มขีดระดับความสามารถของตนเอง และการลงมือกระทำสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อประโยชน์ส่วนร่วมขององค์กร (Wiener & Gechman, 1977) ทั้งนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานอาจเพิ่มสูงขึ้น ถ้าหากองค์กรได้มอบบางสิ่งให้แก่พนักงาน เช่น ให้ทุนทรัพย์ในการเล่าเรียน หรือจ่ายค่าทดแทนการฝึกงานให้แก่พนักงาน ซึ่งการรับรู้การลงทุนขององค์กรที่หมดไปกับตน จะทำให้บุคคลรู้สึกติดค้างและเป็นหนี้บุญคุณ จึงอยากอยู่เพื่อตอบแทนชดใช้จนกว่าจะหมด (Scholl, 1981)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จึงหมายถึง ความผูกพันกับองค์กรที่เกิดจากความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ คือสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำ เป็นความคาดหวังของสังคมว่าบุคคลควรจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ พนักงานจึงควร (ought to) อยู่ในองค์กรต่อไป

จากผลรวมองค์ประกอบย่อยทั้งสามด้าน Meyer และ Allen ได้สรุปว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร และเป็นปัจจัยบ่งชี้ว่าพนักงานจะยังคงทำงานในองค์กรต่อหรือลาออก ซึ่งแนวคิดความผูกพันกับองค์กรของ Meyer และ Allen (e.g., 1991, 1997) ถูกใช้เป็นพื้นฐานในงานวิจัยจำนวนมาก (e.g., Mueller & Lee, 2002, McDermott et al., 1996) รวมถึงบริบทวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพก็เช่นเดียวกัน (e.g., Wilson & Laschinger, 1994)

ต่อมา Klein และคณะ (2012) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความผูกพันกับสถานที่ทำงานและเป้าหมายทั้งหมดในบริบทการศึกษาอื่น เช่น รัฐศาสตร์ ศาสนา และปรัชญาศาสตร์ โดยได้ตรวจสอบโครงสร้าง นิยามความหมาย ปัจจัยตั้งต้น และผลลัพธ์ในการศึกษา ซึ่งบทสรุปที่ Klein และคณะได้คือ ถึงแม้ว่าความผูกพันกับเป้าหมายจะมีความแตกต่างกันในส่วนของรูปแบบและเป้าหมาย อันเนื่องมาจากวัตถุประสงค์ที่แตกต่างของผู้ศึกษาแต่ละคน แต่สมมติฐานที่เหมือนกันคือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานทั้งหมดคือความผูกพัน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้กับเป้าหมายอื่นในองค์กรเช่นกัน นอกจากนี้ ความผูกพันยังมีการเกิดขึ้นในรูปแบบเดียวกัน มีปัจจัยตั้งต้นและผลลัพธ์ที่เหมือนกัน แม้ว่าจะมีเป้าหมายและบริบทการศึกษาที่แตกต่างก็ตาม แต่ความเหมือนทั้งหมดนี้ถูกทำให้คลุมเครือจากความกำกวมและไม่สอดคล้องในการนิยามความหมาย อีกทั้งยังไม่มีกรยกประเด็นขึ้นมาสรุปอภิปรายให้เป็นที่เข้าใจตรงกันว่าความผูกพันหมายถึงอะไรและเกิดขึ้นได้อย่างไร

จากคำถามที่เกิดขึ้น จึงเกิดการศึกษาวางกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในที่ทำงานขึ้นใหม่ โดยใช้วิธีคัดเลือกข้อมูลเพื่อประเมินแทนการใช้ข้อมูลทั้งหมด และใช้เกณฑ์ 3 ประการจากงานศึกษาในอดีต โดยทำการหาความหมายความผูกพันที่

- ใช้ได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึงทุกเป้าหมาย
- เน้นถึงจุดเด่นของความผูกพัน
- ไม่มีปัจจัยหรือตัวแปรแทรกซ้อนอยู่ในนิยาม

สำหรับการที่จะทำให้แน่ใจว่านิยามนี้สามารถใช้ได้กับทุกเป้าหมาย Klein และคณะ (2012) ได้ทำการตัดนิยามของความผูกพันที่ไม่สามารถปรับใช้อธิบายได้กับทุกเป้าหมายทิ้ง แล้วเลือกเฉพาะเงื่อนไขของนิยามความผูกพันที่มีความแตกต่างจากนิยามอื่นมาศึกษา จากนั้นจึงคัดนิยามที่มีปัจจัยแทรกเกี่ยวกับสิ่งแทรกซ้อนอยู่ในความหมายของความผูกพันทิ้งอีกครั้ง ซึ่งจากการใช้เกณฑ์ดังกล่าว ทำให้คำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันถูกคัดทิ้งไปเป็นจำนวนมาก ตัวอย่างของนิยามที่ถูกคัดทิ้งมีทั้งนิยามที่มองว่าความผูกพันคือแรงที่ยึดกันอย่างเหนียวแน่น (Meyer & Allen, 1991) การลงทุน (e.g. Becker, 1960) เป็นต้น ซึ่งหากว่าทฤษฎีความผูกพันใหม่มีความถูกต้อง ก็เท่ากับว่าสมมติฐานของความผูกพันแบบใหม่นี้ได้ล้มทฤษฎีที่มีมาแต่ยุคแรกเริ่มลงโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทฤษฎีความผูกพันดังกล่าวจะมีความน่าสนใจ แต่ปัจจุบันยังขาดขอบเขตการศึกษาที่แน่ชัด ต่างจากตัวแปรความผูกพันกับองค์การของ Meyer และ Allen (1991) ที่มีงานศึกษาไว้ในอดีต ทฤษฎีของ Klein และคณะ ยังต้องการหลักฐานงานวิจัยอีกเป็นจำนวนมากเพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนหรือคัดค้านสมมติฐานของทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการศึกษาตัวแปรความผูกพันแบบใหม่อาจจะสามารถตอบคำถามงานวิจัยและเป็นฐานองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้นได้ไม่มากนัก จึงเลือกใช้กรอบแนวคิดนี้เป็นตัวแปรตามในงานวิจัย สำหรับสาระสำคัญของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังอธิบายในหัวข้อถัดไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

ทฤษฎีความผูกพันของ Klein, Molloy และ Brinsfield

Klein และคณะ ตีพิมพ์ผลงานการศึกษาขึ้นในปี 2012 อธิบายถึงทฤษฎีความผูกพันแบบใหม่ที่กล่าวอ้างว่า ความผูกพันคือสายสัมพันธ์ทางจิตใจ (psychological bond) ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และกับทุกเป้าหมายที่บุคคลให้ความสำคัญ ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต (target-free) ซึ่งบุคคลสามารถผูกพันได้มากกว่าเป้าหมายเดียว โดยความผูกพันนั้นจะไม่มีแบ่งออกเป็นโครงสร้างหรือด้านต่าง ๆ เนื่องจากเป็นความรู้สึกภายในใจ บุคคลจะไม่หลอมรวมทางจิตใจเข้ากับเป้าหมาย แต่ได้เลือกด้วยความตั้งใจหรือเจตนาของตนเองว่าจะหวังใยและอุทิศตนต่อเป้าหมาย สรุปลสมมติฐานของทฤษฎีคือ ความผูกพันเป็นสายสัมพันธ์ทางใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนาของบุคคล อันเป็นผลสะท้อนจากการอุทิศตนและต้องการแสดงความรับผิดชอบต่อเป้าหมาย

คุณลักษณะของความผูกพันตามทฤษฎีแบ่งรายละเอียดออกเป็น

1. ความตระหนักรู้และเจตนา (Volition and awareness)

ความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อวัตถุประสงค์หรือบุคคลจะไม่เรียกว่าความผูกพันจนกว่าบุคคลจะยินดีที่รับผิดชอบและเสียสละอุทิศตนต่อเป้าหมาย ซึ่งการตัดสินใจที่จะผูกพันตนกับสิ่งใดนั้นไม่จำเป็นต้องกระทำให้บุคคลอื่นรับรู้ (public) หรือเป็นผลจากกระบวนการวิเคราะห์ทางปัญญา แต่เมื่อถึงจุดหนึ่งบุคคลจะต้องตัดสินใจว่าจะผูกพันกับเป้าหมายนั้นหรือไม่ แต่ในบางกรณีที่บุคคลอาจมีสายสัมพันธ์เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว เช่นนี้จะไม่เรียกว่าเป็นความผูกพันจนกว่าบุคคลผู้นั้นจะรู้ถึงสายสัมพันธ์ดังกล่าว และเลือกที่จะผูกพันต่อเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันจะมีอยู่จนกว่าบุคคลหยุดการรับผิดชอบต่อเป้าหมายดังกล่าวลง จึงสามารถกล่าวได้ว่า การเกิดความผูกพันสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งที่มีการวางแผนหรือใคร่ครวญก่อนแล้ว หรือเกิดขึ้นโดยที่ไม่รู้สึกตัว แต่เมื่อใดก็ตามที่บุคคลรับรู้ถึงการมีอยู่ของสายสัมพันธ์นั้น ๆ และยอมรับสายสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น นั้นแสดงว่าเกิดความผูกพันขึ้นแล้ว แต่เมื่อใดก็ตามที่บุคคลเลิกอุทิศตนหรือแสดงความรับผิดชอบต่อเป้าหมาย จะถือว่าไม่มีความผูกพันอีกต่อไป แม้ว่าสายสัมพันธ์จะยังคงอยู่ก็ตาม

2. สภาวะทางจิตใจ (Psychological state)

ความพึงพอใจในเป้าหมายมักมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับสิ่งที่เหมาะสมในทางบวกมากกว่า และยังให้ผลในทางกลับกันคือ ความผูกพันต่อเป้าหมายทำให้บุคคลยิ่งมีความชอบต่อเป้าหมายมากขึ้น ทำให้ความรู้สึกทางบวกต่อเป้าหมายมีความชัดเจนกว่าเดิมและยังเพิ่มความพึงพอใจที่มีต่อเป้าหมาย

3. พลวัตและโครงสร้างทางสังคม (Dynamic and socially constructed)

ความผูกพันมีลักษณะของความเป็นพลวัต หรือการเคลื่อนไหว อันเกิดจากการรับรู้และตีความของบุคคลต่อสถานการณ์ที่พบ ซึ่งนำไปสู่การเกิดความผูกพันที่อาจมากขึ้นหรือลดน้อยลงขึ้นอยู่กับชนิดของเป้าหมาย เช่นบุคคลากรย่อมมีความผูกพันกับงานประจำมากกว่าชั่วคราว โดยที่ความผูกพันยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงเวลาเหล่านั้น

4. ไม่มีเป้าหมายเฉพาะ (Target-free)

ความผูกพันตามนิยามแบบใหม่นี้ สามารถใช้ได้กับทุกเป้าหมายและทุกสถานการณ์ ขณะที่ความผูกพันในอดีตจะเข้ากับเป้าหมายที่แตกต่างกันจึงไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนของความผูกพันที่ประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์

5. มีมิติเดียว (Unidimensional)

ความผูกพันของ Klein และคณะ (2012) มีเพียงมิติเดียว เหมือนความผูกพันของ Meyer และ Allen (1991, 1997) แต่มีความแตกต่างกันจากกรอบแนวคิดสามองค์ประกอบ ใน 3 กรณีด้วยกันคือ

- 5.1 ความผูกพันอยู่ในรูปแบบของความสัมพันธ์ทางจิตใจ ไม่ใช่เกิดจากแรงยึดเกี่ยวพัน
- 5.2 ความผูกพันตามแนวความคิดใหม่ เป็นความสัมพันธ์ที่มีความจำเพาะ ไม่จำเป็นต้องใช้กรอบแนวคิดอื่นมาอธิบายความหมาย
- 5.3 ไม่รวมพฤติกรรมเข้าไว้ในนิยาม จึงไม่มีปัจจัยหรือผลกระทบที่จะแทรกแซงการเกิดความผูกพัน

จากคุณสมบัติดังกล่าว จึงทำให้ความผูกพันแบบใหม่นี้มีความเหมาะสมในทุกบริบทของงานวิจัย และสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความผูกพันที่แท้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความสำคัญของความผูกพัน

งานศึกษาจำนวนมากพบว่า ความผูกพันกับองค์การนำไปสู่ผลลัพธ์องค์การที่เป็นที่ต้องการ (Reichers, 1985) โดยระดับความผูกพันที่สูงขึ้นจะเพิ่มผลผลิตการทำงานและลดพฤติกรรมการหยุดงาน (absenteeism) กับการลาออก (Steers, 1977) อันจะนำมาซึ่งความสูญเสียขององค์การ เพราะพนักงานแต่ละคนต่างมีหน้าที่ของตน เปรียบเสมือนกับฟันเฟืองที่คอยหมุนขับเคลื่อนองค์การให้ขยับไปข้างหน้าได้ หากมีเฟืองตัวใดตัวหนึ่งหยุดหมุน หรือหลุดหายไป เฟืองตัวอื่นก็ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ องค์การก็ไม่สามารถเดินหน้าได้เต็มกำลังเช่นกัน ฉะนั้น การที่บุคลากรคนหนึ่งหยุดงานเป็นประจำ หรือตัดสินใจลาออกจากองค์การ ผลกระทบที่ตามมาย่อมเกิดขึ้นอย่างแน่นอน เพียงแต่จะเสียหายกันในวงกว้างหรือจำกัดอยู่ในวงแคบเท่านั้น ซึ่งความผูกพันกับองค์การนี้สามารถวัดเจตนาการอยู่ต่อ (staying intention) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974)

ทั้งนี้ ความผูกพันกับองค์การและความพึงพอใจในงานล้วนแต่เป็นผลลัพธ์ที่สำคัญต่อองค์การ แต่ความผูกพันกับองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีความครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยเปรียบเทียบสภาพสะท้อนเจตคติหรือพฤติกรรมที่บุคคลมีต่อองค์การโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานบ่งชี้แค่การตอบสนองของบุคคลต่องานหรือมุมมองแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น อีกทั้งความผูกพันกับองค์การยังค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็เกิดขึ้นและคงอยู่อย่างมั่นคง ด้วยเหตุนี้ ความผูกพันกับองค์การจึงเป็นเครื่องบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ (Steers, 1977) โดยเฉพาะกรณีของปัญหาลาออก ตัวอย่างเช่น

Tett และ Meyer (1993) ทำอภิวเคราะห์จากงานวิจัยจำนวน 155 งาน ค้นพบว่า ความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงานมีความแตกต่างกัน และส่งผลต่อความเจตนาในการลาออกไม่เหมือนกัน โดยความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความเจตนาที่จะลาออกของพนักงาน แต่ความผูกพันกับองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้นจริง

ในบริบทวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีงานวิจัยหลายชิ้น (Dutcher & Adams, 1994) ที่ศึกษาการรับรู้ของเจ้าหน้าที่พยาบาล ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบว่าการสนับสนุนด้านการจัดการ เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานอยู่ต่อกับหน่วยงาน และมีงานวิจัยอีกจำนวนมากที่ให้ความสำคัญต่อตัวแปรความผูกพันในการตอบคำถามงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น Brunetto และคณะ (2014) ศึกษากลุ่มพยาบาลวิชาชีพในประเทศออสเตรเลียพบว่าความผูกพันด้านจิตใจสามารถทำนายการคงอยู่ในสถานทำงานต่อไป และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการปัญหาการขาดแคลนพยาบาลต่อความต้องการของผู้ป่วยได้

สำหรับการใช้ทฤษฎีความผูกพันแบบใหม่ Klein, Cooper, Molloy และ Swanson (2014) ทดสอบหาความตรงของมาตรวัดความผูกพันมิติเดียวแบบไม่มีเป้าหมายเฉพาะตามทฤษฎีของ Klein และคณะ (Klein et al., Unidimensional, Target-free measure; KUT) ในกลุ่มตัวอย่างจากหลายองค์กร ซึ่งมีเจ้าหน้าที่จากโรงพยาบาลเป็นตัวอย่างในนั้นด้วย และได้ผลสนับสนุนทฤษฎีความผูกพันที่ Klein และคณะ (2012) ได้เสนอไว้ก่อนหน้านี้ สุดท้าย Klein และคณะ (2014) ยังได้อภิปรายถึงข้อจำกัดเกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยความผูกพันเพิ่มเติมไว้ว่าการใช้มาตรวัดความผูกพันแบบใหม่นี้ยังขาดการแปลมาตรฐานไปใช้ในภาษาอื่นและทดสอบความแปรปรวนในการใช้ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งจากข้อเสนอแนะในการใช้มาตรวัดดังกล่าวและจากการที่ยังขาดแหล่งข้อมูลในพื้นที่การศึกษาความผูกพันแนวใหม่นี้ ประกอบกับคำถามงานวิจัยที่ต้องการคงจำนวนของพยาบาลวิชาชีพวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งปัจจุบันประสบกับปัญหาการลาออกหรือย้ายงานไปทำงานที่โรงพยาบาลเอกชนเช่นเดียวกับโรงพยาบาลหลายแห่งในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตัวแปรความผูกพันกับองค์กรตามทฤษฎีของ Klein และคณะ (2012) ในการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก

ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (Leader - Member Exchange Theory; LMX)

Graen และ Cashman (1975) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก หมายถึง คุณภาพหรือระดับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและหัวหน้า โดยมีการพัฒนา

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ ในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีระดับความสัมพันธ์สูงมักจะได้รับการเลือกจากหัวหน้า โดยตัดจากความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และแรงจูงใจที่มีมากกว่าในการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และยังคงมาจากการมองว่าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (in-group members) ซึ่งจากการได้รับความเอาใจใส่และการสนับสนุนจากหัวหน้า จึงทำให้บุคคลในกลุ่มนี้มีความรู้สึกอยากตอบแทนหัวหน้าของตนมากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับหัวหน้าต่ำ จะถูกมองว่าเป็นสมาชิกนอกกลุ่ม (out-group members) และมีความสัมพันธ์ผิวเผินแค่พันธะของงาน

Blau (1964) อธิบายว่ามีเพียงการแลกเปลี่ยนทางสังคมเท่านั้น ที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความเชื่อใจ มีความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ และยินยอมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจจะไม่เกิดความรู้สึกเหล่านี้

Liden และ Maslyn (1998) ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไว้ว่า หัวหน้าจะไม่เลือกใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารเพียงรูปแบบเดียวกับสมาชิกทุกคน แต่มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ตามความแตกต่างของการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้น หรือสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกแต่ละคน ดังนั้นจึงมีการแลกเปลี่ยนกันในหลายด้าน เช่น ด้านความชอบพอ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเสียสละ และด้านความเคารพในความเชี่ยวชาญ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

การอยู่ร่วมกันในสังคมย่อมต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน และในการที่พึ่งพาอาศัยกันก็จำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันเกิดขึ้น ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเสนอว่า คุณภาพของสิ่งแลกเปลี่ยนยิ่งดีเท่าไร ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลย่อมพัฒนามากขึ้นเท่านั้น อำนาจและอิทธิพลระหว่างหัวหน้าและสมาชิกในกลุ่ม จึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่บุคคลมี ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันในกลุ่ม (Emerson, 1962)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีสาระสำคัญคือ ผู้นำและหัวหน้ามีทรัพยากรด้านต่าง ๆ เช่น เวลา พลังงาน หน้าที่ และอำนาจ เป็นต้น ในปริมาณที่จำกัด จึงต้องเลือกแจกจ่ายทรัพยากรดังกล่าวให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (e.g., Dansereau, Graen, & Haga, 1975; Graen & Uhl-Bien, 1995) ซึ่งหัวหน้าจะปฏิบัติกับสมาชิกทุกคนอย่างไม่เท่าเทียม เมื่อเวลาผ่านไป คุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกจึงแบ่งเป็นระดับที่แตกต่างกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

หัวหน้าและสมาชิกที่มีคุณภาพการแลกเปลี่ยนทรัพยากรสูง จะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารมากขึ้น ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน แสดงความสนิทสนมเป็นกันเอง มีอิสระในการเจรจาปัญหาต่าง ๆ มากกว่า และได้รับโอกาสแสดงข้อมูลข่าวสารที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและสมาชิกที่มีการแลกเปลี่ยนคุณภาพสูงจึงมีคุณลักษณะของความรู้สึกที่เป็นไปในทิศทางบวก สมาชิกเกิดความจงรักภักดีกับหัวหน้า มีความเชื่อใจ และยินยอมที่จะแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่อกัน แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกอยู่ในระดับต่ำ จะเห็นได้จากการควบคุมดูแลที่ค่อนข้างเป็นทางการ การสนับสนุนน้อยกว่ากลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกสูง ความเชื่อใจกันก็ย่อมน้อยกว่า และสมาชิกจะได้รับความสนใจจากหัวหน้าน้อยกว่า

ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (Graen & Scandura, 1987) มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเข้ารับบทบาท (role – taking) เริ่มขึ้นเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร หัวหน้าจะมีการสื่อสารและประเมินความสามารถของสมาชิก ก่อนกำหนดบทบาทให้แก่สมาชิก ในขั้นตอนนี้สมาชิกจะแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย และมีการสื่อสารแบบทางเดียวจากหัวหน้าสู่สมาชิก

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างบทบาท (role – making) ในขั้นตอนนี้ หัวหน้าและสมาชิกจะพัฒนาความสัมพันธ์กันในกลุ่ม เริ่มจากการเจรจาต่อรองอย่างไม่เป็นทางการ สมาชิกแต่ละคนจะเริ่มสร้างบทบาทของตนเองขึ้น ซึ่งการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกจะนำไปความเชื่อใจ ความซื่อสัตย์ และความนับถือซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 3 การแสดงบทบาทประจำ (role – routinization) หลังจากที่มีความสัมพันธ์พัฒนาไปถึงระดับหนึ่ง รูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกจะปรากฏออกมาชัดเจน และดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกลายเป็นบทบาทประจำ ขั้นตอนนี้บุคคลจะเปลี่ยนพื้นฐานความสนใจจากเรื่องส่วนตัวมาเป็นการให้ความสนใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายงานร่วมกัน

องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก

Dienesch และ Liden (1986) เสนอองค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ความซื่อสัตย์ (loyalty) เกี่ยวข้องกับการปกป้องกันระหว่างหัวหน้าและสมาชิก ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องและนอกเหนือจากงาน

2. การเสียสละ (contribution) เป็นความเต็มใจที่จะทำงาน หรือปริมาณงานที่หัวหน้าและสมาชิกยินดีทุ่มเทให้กับงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน สะท้อนได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในการได้ร่วมงานกับหัวหน้าของตน
3. ความชอบพอ (affect) เป็นผลของความประทับใจ ที่อาจเริ่มต้นจากความคล้ายคลึงกัน ทางกายภาพ บุคลิกภาพ หรือพื้นฐานการศึกษา

ต่อมา Liden และ Maslyn (1998) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่าองค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกแบ่งได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความชอบพอ (Affect) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือความชอบที่บุคคลทั้งสองฝ่าย ระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีต่อกัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์และความดึงดูดมากกว่าการมองที่คุณค่าของงานและความเชี่ยวชาญ
2. ด้านความซื่อสัตย์ (Loyalty) หมายถึง การที่หัวหน้าและสมาชิกแสดงออกซึ่งการสนับสนุนต่อกันและกันในด้านต่าง ๆ ทั้งจากการทำงานหรือให้การสนับสนุนที่ตัวบุคคล
3. ด้านการเสียสละ (Contribution) หมายถึง ระดับการลงแรงของสมาชิกในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติตนเกินกว่าที่งานกำหนดเมื่อมีโอกาส
4. ความเคารพในความเชี่ยวชาญ (Professional respect) หมายถึง การรับรู้ว่าสมาชิกหรือหัวหน้าในกลุ่มได้สร้างชื่อเสียงได้แก่องค์กร หรือแสดงความสามารถผ่านงานที่ทำอยู่ โดยการมอบรางวัลหรือให้ความชื่นชมในความสำเร็จของสมาชิก

จากแนวคิดข้างต้น การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับว่าระดับความสัมพันธ์เป็นเช่นใด ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกของ Liden และ Maslyn (1998) ในการศึกษาเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่ละเอียดที่สุด จึงน่าจะแสดงมิติของการศึกษาได้ชัดเจนที่สุด มีการศึกษาโดยใช้มาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกพบว่าระดับความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลต่อการความสัมพันธ์ที่พัฒนายิ่งขึ้นในอนาคต (Maslyn & Uhl-Bien, 2001) นอกจากนี้ สมาชิกหรือพนักงานที่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกยังมีการรายงานผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจกว่า ซึ่งทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกทำให้เกิดความเข้าใจกระบวนการสื่อสารระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมากขึ้น

มีงานวิจัยในอดีตแสดงผลว่าคุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก ส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างสมาชิกและหัวหน้าในรูปแบบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทนและด้านปฏิสัมพันธ์ และการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง (Davies, Wong, & Laschinger, 2011; Han & Bai, 2012) ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป นอกจากนี้ ยังมีหลายงานศึกษาที่สนับสนุนสมมติฐานว่า คุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกเปรียบเสมือนแกนหลักที่ส่งอิทธิพลต่อเจตคติในงาน และศรัทธาที่พนักงานมีต่อองค์การ (Graen & Uhl-Bien, 1995; Liden, Sparrowe, & Wayne, 1997) และสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ อาศัยการศึกษาในประชากรพยาบาล โดยตรวจสอบประสิทธิผลของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกผ่านตัวแปรความยุติธรรมกับการให้อำนาจ ในการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การซึ่งเป็นผลลัพธ์องค์การที่สำคัญ จากสมมติฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก พบว่า ยิ่งได้รับการสนับสนุน ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันกับองค์การมากขึ้นเท่านั้น (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) ดังสมมติฐานด้านล่าง

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพัน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived organizational justice)

Greenberg (1987a, 1987b) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะท่าทีและพฤติกรรมที่องค์การเลือกปฏิบัติต่อตนเอง และการตัดสินใจขององค์การในเรื่องต่าง ๆ ที่พวกตนได้รับผลกระทบ การรับรู้ของพนักงานแต่ละคนจะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมในที่ทำงานและเจตคติที่มีต่องานของพนักงานผู้นั้น

Greenberg (1990 อ้างถึงใน Colquitt et al., 2001) บรรยายถึงความยุติธรรมในองค์การว่าเป็นความพยายามที่จะอธิบายและบรรยายถึงบทบาทหน้าที่ของความยุติธรรมในบริบทของสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

ความยุติธรรม (Justice) เป็นศาสตร์ความรู้ทางปรัชญาแขนงหนึ่งที่เก่าแก่และมีมายาวนาน ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นการศึกษาตั้งแต่ยุคอารยธรรมกรีกโบราณ นับถอยหลังไปได้ถึงสมัยของนักปรัชญาที่มีชื่อเสียงโด่งดัง Plato และ Socrates (Ryan, 1993 อ้างถึงใน Colquitt et al., 2001) ความหมายของความยุติธรรมที่ใช้กันโดยทั่วไป หมายถึง การมีความรับผิดชอบหรือกระทำหน้าที่อย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม มีความสมเหตุสมผล และเหมาะสมตามหลักศีลธรรม

จรรยา ความยุติธรรมแม้จะได้รับความสนใจศึกษาในสมัยนั้น ทว่ากลับมิได้มีการบัญญัติเกณฑ์การตัดสินไว้อย่างชัดเจนว่าการกระทำแบบใดจึงจะเรียกว่ามีความยุติธรรม แต่มีแนวคิดที่น่าสนใจในทางปรัชญาศาสตร์จากนักปราชญ์ชาวกรีกผู้มีชื่อเสียงโด่งดัง Aristotle กล่าวไว้ว่า “มนุษย์ที่มีบทบาทแตกต่างกัน ย่อมให้การสนับสนุนความยุติธรรมจากมุมมองที่แตกต่างกัน” จากคำกล่าวนี้ หากมองในมุมกลับ จึงอาจเป็นไปได้ว่าหากมีคนที่มิเป้าหมายคล้ายคลึงกัน มาอยู่รวมกลุ่มในสถาบันหรือสังคมเดียวกัน โอกาสที่คนกลุ่มนี้จะมีมุมมองและทัศนะความเห็นต่อความยุติธรรมย่อมโน้มเอียงไปในทิศทางเดียวกัน

เช่นเดียวกับแนวความคิดข้างต้น ในส่วนขององค์การ (Organization) ที่มีผู้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง (อนันต์ งามสะอาด, 2546) ถ้าหากนำบริบทของสังคมมาซ้อนทับในมิติขององค์การ ก็ต้องแสดงว่าประชากรในองค์การเดียวกันมีแนวโน้มที่จะมองความยุติธรรมในรูปแบบเดียวกันนั่นเอง แต่มีโนภาพนี้ยังมิมีการยืนยันจนกระทั่งหลายปีต่อมา เมื่อการศึกษาความยุติธรรมแผ่ขยายเป็นวงกว้างมาถึงแหล่งองค์ความรู้ทางด้านองค์การ แนวคิดที่ว่าความยุติธรรมถูกสร้างขึ้นจากสังคม (socially constructed) ก็ถือกำเนิดขึ้น ดังจะอธิบายได้จากการที่ว่า ถ้าหากบุคคลกระทำพฤติกรรมที่ผู้คนส่วนใหญ่ในสังคมนั้นลงความเห็นว่าเป็นการแสดงความสุจริตเที่ยงตรง พฤติกรรมดังกล่าวย่อมได้รับการยอมรับว่ามีความยุติธรรม ซึ่งแนวความคิดดังที่มานี้ได้รับการยืนยันผ่านการทดลองเชิงประจักษ์ (Cropanzano & Greenberg, 1997) แล้ว

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีการสร้างบรรทัดฐานของความยุติธรรมขึ้นในสังคม เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับกันว่าสิ่งใดคือความยุติธรรม แต่ก็มีได้หมายความว่าสมาชิกในสังคมจะต้องใช้ชีวิตประจำวันไปกับการชั่งน้ำหนักและคอยเปรียบเทียบหาความถูกต้องตลอดเวลา โดยส่วนมากแล้วความเป็นธรรมมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาพูดเป็นสำคัญก็ต่อเมื่อมีการแบ่งปันผลประโยชน์หรือทรัพยากรกันในกลุ่ม โดยเฉพาะในบริบทสภาพแวดล้อมรูปแบบองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ที่ซึ่งบุคคลทำงานเพื่อดำรงชีพ จึงค่อนข้างให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ด้วยเหตุนี้ บางครั้งพนักงานในองค์การจึงใช้ความยุติธรรมในการจัดสรรสิ่งตอบแทนเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจอย่างหนึ่งว่าความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับหัวหน้าหรือองค์กรจะเป็นไปในรูปแบบใด (Cropanzano & Greenberg, 1997)

สำหรับวิธีการที่จะตัดสินว่าอะไรคือความยุติธรรม การศึกษาในระดับองค์การให้ความสำคัญ 2 ส่วน (Colquitt et al., 2001; Cropanzano & Greenberg, 1997) คือ

- ผลลัพธ์ (outcomes) สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แบ่งเป็น รางวัล เช่น ทรัพยากร เงินเดือน การได้เลื่อนตำแหน่ง และการถูกลดโทษ เช่น ตัดเงินเดือน การพัก

งาน การไล่ออกจากงาน มีการตัดสินอย่างเที่ยงธรรม และกระทำลงไปอย่าง
สมเหตุสมผลหรือไม่

- ระเบียบการ (procedures) ขั้นตอนการแบ่งส่วนทรัพยากรหรือผลตอบแทน หรือวิธีการ
ลงโทษเมื่อมีการกระทำความผิด มีความเป็นธรรม เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

จะเห็นได้ว่า การตัดสินความยุติธรรมที่เกิดขึ้นนั้น สามารถเป็นได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานแต่ละคน ซึ่งความยุติธรรมทั้งสองแบบนี้ เรียกว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) (Adams, 1965; Deutsch, 1975) กับ ความยุติธรรมด้านระเบียบการ (Procedural Justice) (Leventhal, 1980) ตามลำดับ ซึ่งมีการพัฒนาแนวคิดขององค์ประกอบความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

วิวัฒนาการองค์ประกอบย่อยของความยุติธรรมในองค์การ

การศึกษาแบบอภิวเคราะห์ของ Colquitt และคณะ (2001) แบ่งองค์ประกอบความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive justice)
2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice)
3. ความยุติธรรมระหว่างบุคคล (Interpersonal justice)
4. ความยุติธรรมด้านข้อมูล (Informational justice)

การพัฒนาความยุติธรรมในแต่ละองค์ประกอบมีวิวัฒนาการดังต่อไปนี้

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

การศึกษาองค์ประกอบความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในบริบทขององค์การเริ่มต้นขึ้นเป็นครั้งแรกในปี 1965 โดย Adams (1965) เสนอทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory framework) สำหรับใช้เพื่อประเมินความยุติธรรม สมมติฐานของทฤษฎีนี้คือ บุคคลไม่ได้มองแค่คุณค่าของสิ่งตอบแทนเท่านั้น แต่ยังต้องการแน่ใจว่าสิ่งที่พวกเขาได้รับนั้นยุติธรรมสำหรับตนเอง Adams อธิบายหลักการวัดความยุติธรรมจากการคำนวณอัตราส่วน (ratio) ระหว่างสิ่งที่บุคคลได้อุทิศในการทำงาน (input) เช่น สติปัญญา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ เป็นต้น ต่อค่าตอบแทน (output) ที่ได้รับ จากนั้นให้เปรียบเทียบอัตราส่วนที่ได้รับผู้อื่น

หลังจากที่ Adams (1965) ได้แนะนำทฤษฎีความเสมอภาคสู่แวดวงการศึกษาบริบทองค์กร ให้เป็นที่รู้จัก ก็นับเป็นจุดเริ่มต้นของงานวิจัยในหัวข้อความยุติธรรมด้านผลตอบแทนที่แพร่หลายมา อีกหลายสิบปี การศึกษาหลายชิ้นหลังจากนั้นได้คิดค้นวิธีและหาหลักฐานมายืนยันผลงานของตนเอง ซึ่งมีให้เห็นว่าปัจจัยเริ่มต้นหลายประการ ได้แก่ ความแตกต่างในบริบทขององค์กร เป้าหมาย องค์กร หรือแรงจูงใจส่วนบุคคล สามารถส่งอิทธิพลต่อการแบ่งปันจัดสรรผลประโยชน์ด้วยวิธีการที่ แตกต่างกัน (Deutsch, 1975) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าข้อกำหนดรูปแบบความยุติธรรมจะมาจาก หลายมุมมองและใช้เครื่องมือที่แตกต่างกันในการวัด แต่ทุกแนวคิดมีจุดประสงค์เดียวกันคือ ความ พยายามพยายามให้แก่ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

Thibaut และ Walker (1975) ได้เสนอความยุติธรรมด้านกระบวนการโดยชี้ให้เห็นถึง แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในรูปแบบของกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจากบุคคลที่สาม (third-party dispute resolution procedures) (Colquitt et al., 2001) ซึ่งเป็นการปรับใช้จาก กลยุทธ์การแก้ไขปัญหาในแง่ของกฎหมาย Thibaut และ Walker ได้อธิบายว่ากระบวนการแก้ไข ปัญหาจะแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะขั้นตอน (process stage) และระยะตัดสินใจ (decision stage) ระดับความสามารถที่ตัวบุคคลสามารถควบคุม (control) สถานการณ์ในระยะ ขั้นตอนเรียกว่า การควบคุมขั้นตอน (process control) และความสามารถที่ควบคุมการตัดสินใจ เรียกว่าการควบคุมการตัดสินใจ (decision control)

งานวิจัยของ Thibaut และ Walker (1975 อ้างถึงใน Colquitt et al., 2001) เสนอแนะว่า ผู้ที่มีกรณีพิพาทกันจะยินยอมสละอำนาจในการควบคุมการตัดสินใจ トラบเท่าที่พวกเขาสามารถ ควบคุมสถานการณ์ในระยะของขั้นตอนปฏิบัติได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลจะมองว่ากระบวนการมี ความยุติธรรมถ้าหากรับรู้ว่ามีอำนาจควบคุมขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งการได้โอกาสแสดงความคิด เห็นอย่างอิสระ และมีเวลาเพียงพอในการอธิบายความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มความสามารถ กล่าวโดยสรุปคือ Thibaut และ Walker มองว่าความสามารถที่จะควบคุมขั้นตอนได้ก็ เปรียบเสมือนการได้รับความยุติธรรมในกระบวนการนั่นเอง

แต่ถึงแม้ว่า Thibaut และ Walker จะเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดของความยุติธรรมด้านกระบวนการ แต่งานส่วนใหญ่จะมุ่งสนใจเฉพาะปฏิกิริยาที่มีต่อกระบวนการทางกฎหมายเท่านั้น ต่อมา Leventhal, Karuza และ Fry (1980) ได้ขยายการศึกษาความยุติธรรมด้านกระบวนการออกไปสู่ บริบทอื่นนอกเหนือจากกฎหมาย (Colquitt et al., 2001) เช่น บริบทโครงสร้างแบบองค์กร (Leventhal, 1980) ซึ่งในการทำเช่นนี้ Leventhal และคณะได้เพิ่มตัวชี้วัด (determinants) ความยุติธรรมด้านกระบวนการมากกว่าการใช้แค่การควบคุมขั้นตอนเท่านั้น

ทฤษฎีการตัดสินความยุติธรรมด้านกระบวนการของ Leventhal (Leventhal's theory of procedural justice judgements) กำหนดเกณฑ์การตัดสินไว้ทั้งหมด 6 ข้อ (อ้างอิงใน Colquitt et al., 2001) ดังนี้

1. กระบวนการหรือวิธีการควรประยุกต์ใช้ได้กับคนทุกกลุ่มและใช้ทุกช่วงเวลา
2. ตัดสินอย่างไม่มีอคติ (bias) บุคคลที่สามที่เป็นผู้จัดสรรค่าตอบแทนจะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือได้ประโยชน์จากวิธีการที่ใช้
3. ข้อมูลที่นำมาใช้ในการตัดสินใจมีความถูกต้อง และไม่มีข้อมูลใดตกหล่น
4. มีเครื่องมือรองรับเพื่อตรวจสอบผลการตัดสินใจที่อาจผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่อง
5. กระบวนการถูกต้องตามหลักจริยธรรมที่บุคคลควรได้รับ
6. ความคิดเห็นที่สำคัญควรมาจากคนหลายกลุ่ม ไม่ใช่เพียงแค่กลุ่มเดียว และต้องได้รับการจัดเข้าไปเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบเพื่อการจัดสรรผลประโยชน์

ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice)

เมื่อกระบวนการที่ใช้แบ่งค่าตอบแทนสำเร็จบรรลุผล ประการต่อมาที่บุคคลให้ความสำคัญคือ คุณภาพการดูแลและปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับ ผู้เสนอแนวคิดนี้คือ Bies และ Moag (1986 อ้างอิงใน Colquitt et al., 2001) และได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ซึ่งในเวลาต่อมา Greenberg (1990, 1993) เสนอว่าความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยอีกสององค์ประกอบ ได้แก่

- ความยุติธรรมระหว่างบุคคล สะท้อนถึงวิธีการหรือระดับความสุภาพที่หัวหน้าและบุคคลอื่นเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน มีการให้ความเคารพและให้เกียรติกันเพียงใด
- ความยุติธรรมด้านข้อมูล คือการให้คำอธิบายที่หัวหน้าหรือผู้จัดสรรผลประโยชน์ถ่ายทอดให้แก่พนักงานว่า ทำไมจึงเลือกใช้กระบวนการดังกล่าวในการแบ่งค่าตอบแทน หรือเพราะเหตุใดจึงแบ่งผลประโยชน์ในรูปแบบนี้

หลังจาก Greenberg (1990) เสนอสององค์ประกอบย่อยสุดท้ายของความยุติธรรมในองค์การจนมีครบทั้ง 4 องค์ประกอบ การศึกษาความยุติธรรมในแวดวงนี้ก็พัฒนาต่อไปอีกระดับ เกิดคำถามและงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในห้องทดลองและภาคสนาม จนสามารถกล่าวได้ว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นหนึ่งในหัวข้องานวิจัยที่ได้รับความสนใจมากที่สุดที่สุดในศาสตร์การศึกษาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ (industrial organizational psychology) การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (human resource management) และพฤติกรรมขององค์การ

(organizational behavior) (Cropanzano & Greenberg, 1997) เวลาผ่านไป รายละเอียด การศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรก็ได้แตกแขนงยับยั้งและเพิ่มจำนวนขึ้นงานวิจัยมากขึ้น เช่นเดียวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิจัยหยิบยกมาใช้อธิบายคำถามงานวิจัยที่มุ่งประเด็นศึกษาแตกต่าง จากกันอย่างเห็นได้ชัด แต่ถึงแม้ว่าวิธีการที่เลือกใช้จะแปลกแยก แต่จุดประสงค์ก็ล้วนเป็นไปเพื่อ การสร้างนิยามกรอบแนวคิดของความยุติธรรมทั้งสิ้น ในภาพรวม งานวิจัยจำนวนมากต่างหาทาง โยงความคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมเข้ากับผลลัพธ์ขององค์กร (organizational outcomes) ซึ่ง รวมถึง ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment) การถอนตัว (withdrawal) และพฤติกรรมที่เป็นพนักงานองค์กรที่ดี (organizational citizenship behavior) (Colquitt et al., 2001)

งานการศึกษาความยุติธรรมในองค์กรมีมากขึ้นจนกระทั่งปี 2001 Colquitt และคณะ ได้ ทำอภิวเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรเพื่อรวมองค์ความรู้เป็นหนึ่งเดียว ดูเหมือนวง การศึกษาความยุติธรรมจะมาถึงจุดอิ่มตัวแล้ว แต่ทว่าในปีเดียวกันนั้นเอง Lind (2001) ได้เสนอ ทฤษฎีการตัดสินความยุติธรรมทางลัด (Fairness Heuristic Theory; FHT) ขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรม

การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (Perceived Overall Justice)

ทฤษฎีการตัดสินความยุติธรรมทางลัด (Fairness Heuristic Theory)

Lind (2001) อธิบายสาระสำคัญของทฤษฎีว่า ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พนักงานมักจะพบ กับปัญหาพื้นฐานทางสังคม เมื่อต้องตัดสินใจเลือกว่าจะปฏิบัติต่อหัวหน้าหรือบุคคลในระดับสูงกว่า อย่างไร แน่แน่นอนว่าการให้ความร่วมมือย่อมยังผลประโยชน์ส่วนตัวให้แก่พนักงานผู้นั้น แต่ใน ขณะเดียวกันก็อาจเพิ่มความเสี่ยงที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบจากอีกฝ่ายได้ ทฤษฎีนี้อ้างว่าพนักงานจะ แก้ไขปัญหาโดยการใช้หลักการคิดอย่างง่าย ๆ ในการตัดสินความเป็นธรรม คือใช้ทางลัดในการ ตัดสินความยุติธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางว่าจะปฏิบัติตนอย่างไรต่อไป กล่าวโดยสรุป สมมติฐานของ ทฤษฎีคือ การตัดสินใจของบุคคลจะไม่แบ่งประเด็นเหตุการณ์ออกเป็นแต่ละกรณี แต่จะมองเห็น เป็นภาพรวมขนาดใหญ่หรือใช้การสรุปโดยรวมแล้วใช้ผลที่ได้นั้นเป็นเครื่องแนะแนวการแสดง พฤติกรรมที่บุคคลมองเห็นว่าดีที่สุด

ภายหลังที่ทฤษฎีการตัดสินความยุติธรรมทางลัด (Lind, 2001) ถูกสร้างขึ้น ในปีต่อมา Lind และ van den Bos (2002) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเพิ่มเติม ก่อนบรรยายในงานวิจัยว่า การใช้ทางลัดในการตัดสินความยุติธรรม เปรียบเสมือนกับการใช้ความประทับใจสากลจากการได้รับ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (global impression of fair treatment) เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ

ซึ่งความคิดเห็นในเชิงการตัดสินใจโดยใช้ภาพรวมนี้ได้รับการต่อยอดแนวความคิดจาก Rodell และ Colquitt ในปี 2009 โดยอ้างอิงฐานความรู้เดิมจาก Lind (2001) และในที่สุดก็ให้เห็นภาพความแตกต่างระหว่างการศึกษาความยุติธรรมในมิติใหม่กับการศึกษาความยุติธรรมแบบเดิมอย่างเห็นได้ชัดถึงสองประการด้วยกัน

ประการแรก คือ ความยุติธรรมโดยรวมซึ่งเป็นแนวคิดแบบใหม่มองเป็นภาพรวมขนาดใหญ่เพื่อตัดสินใจ ขณะที่ความยุติธรรมแบบเก่าเน้นแต่ประเด็นความสนใจลงไปเฉพาะในแต่ละองค์ประกอบย่อย

ประการที่สอง ความยุติธรรมโดยรวมจะตัดสินใจจากสิ่งที่มองเห็นและเป็นไปตามความจริง เช่น หัวหน้า องค์การ กล่าวคือ ดูผลรวมภายในตัวบุคคลหรือสิ่งที่ต้องการประเมินเป็นหนึ่งเดียวก่อนสรุปผล ซึ่งแตกต่างจากความยุติธรรมแบบแบ่งองค์ประกอบหรือแยกเป็นรายด้านที่จะตัดสินใจโดยนับจากเหตุการณ์การได้รับความยุติธรรม

นอกจากประการที่กล่าวมาแล้ว ความยุติธรรมโดยรวมยังสามารถทำหน้าที่ส่งผ่าน (mediating role) ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมแต่ละองค์ประกอบกับเจตคติและพฤติกรรม (attitudes and behaviors) ของพนักงาน (Ambrose & Schminke, 2009) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาที่มีเพียงการมุ่งเน้นในองค์ประกอบเฉพาะแต่ละด้านของความยุติธรรมจึงอาจไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุด (Lind, 2001; Shapiro, 2001)

เนื่องจากงานวิจัยในอดีตได้ศึกษาความยุติธรรมแบบแยกเป็นรายด้านไว้เป็นจำนวนมาก ขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมโดยรวมเป็นทฤษฎีที่ยังมีการศึกษาค่อนข้างน้อย อีกทั้งผู้วิจัยยังต้องการตอบคำถามงานวิจัยที่ว่า บุคลากรพยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ถึงความยุติธรรมในภาพรวมอย่างไร งานศึกษาครั้งนี้จึงเลือกใช้การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมในการวัดระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและการรับรู้ความยุติธรรม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การถูกนำมาใช้ในงานวิจัยร่วมกับตัวแปรอื่นที่สำคัญหลายตัวแปร หนึ่งในนั้นคือ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (e.g., Erdogan, 2002; Wayne, Shore, Bommer, & Tetrick, 2002) ซึ่งตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก หัวหน้าจะมีการเลือกปฏิบัติต่อสมาชิกที่แตกต่างกัน (Scandura, 1999) โดยสมาชิกที่มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าจะได้รับโอกาสและสิทธิที่ดีกว่า นำไปสู่การตั้งคำถามถึงความยุติธรรมในองค์การ เนื่องจากหัวหน้าแบ่งปันทรัพยากรให้แก่สมาชิกที่ใกล้ชิดกันก่อน เป็นสาเหตุของการแบ่งค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม การสื่อสารให้ข้อมูลข่าวสารหรือการสนับสนุนให้กำลังใจก็เกิดขึ้นกับ

สมาชิกที่สนิทกันก่อนสมาชิกที่ค่อนข้างห่างเหิน จึงอาจเกิดเป็นการขาดความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเมื่อขาดความยุติธรรมประเภทนี้ในองค์กร สมาชิกจะเริ่มตั้งคำถามถึงพฤติกรรมของหัวหน้า ซึ่งนำมาสู่การรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมในแง่ของกระบวนการ ในขณะที่การปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมจะสามารถช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้

ตัวอย่างงานวิจัยของ Han และ Bai (2012) ที่ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความยุติธรรมในองค์กร พบระดับความสัมพันธ์กับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและปฏิสัมพันธ์ ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการที่หัวหน้าแสดงการปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างแตกต่างกันพยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ว่าเป็นความไม่เป็นธรรมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อต้องทำงานที่มีการแบ่งหน้าที่กันในแต่ละบุคคล การรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติระหว่างบุคคลที่มีต่อสมาชิกจะยิ่งมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาอิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่มีต่อความยุติธรรมในองค์กรในประชากรของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยส่วนใหญ่มักศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านความยุติธรรมระหว่างบุคคล และด้านข้อมูล ซึ่งมีได้ศึกษาเป็นการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมตามทฤษฎีของ Lind (2001) ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความยุติธรรมโดยรวม ดังสมมติฐานดังต่อไปนี้

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม

การรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพัน

เมื่อบุคคลเกิดคำถามต่อความยุติธรรมที่ได้รับ นั้นแสดงว่าพวกเขา กำลังสงสัยถึงความสัมพันธ์ที่ตนมี คำกล่าวนี้ของ Lind (2001) คงไม่นับว่าเกินกว่าความจริงไปมากนัก หากลองพิจารณาตามแนวคิดที่ว่า ยามปลุกชนทั่วไปประสบกับปัญหาพื้นฐานทางสังคม เช่น เมื่อเกิดความกังวลว่าตนเองอาจจะโดนเอาเปรียบหรือถูกผู้อื่นหลอกหาผลประโยชน์ด้วยความไม่ชอบธรรม วิธีการที่บุคคลมักเลือกใช้เป็นเครื่องมือทางลัดคือ การได้รับซึ่งการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม ในกรณีนี้ ถ้าหากบุคคลเชื่อว่าผู้อื่นที่อยู่ในสังคมเดียวกันปฏิบัติต่อพวกเขาด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม ความรู้สึกตรงจุดนี้เองจะนำไปสู่การตัดสินใจที่รวดเร็วในการให้ความร่วมมือ หรือยินยอมที่จะทำตามความต้องการของกลุ่มองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ด้วยความเต็มใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากเมื่อใดที่บุคคลผู้นั้นได้พบเข้ากับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกและความเชื่อว่ามี การปฏิบัติต่อกันอย่างมีอคติหรือมีความไม่เป็นธรรมประกอบอยู่ด้วย และสิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นกับตัวเอง ตัวบุคคลย่อมตัดสินใจทุกสิ่งจากฐานความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง โดยไม่สนใจให้ความร่วมมือกับหมู่คณะที่

อยู่อาศัย มีเพียงงานที่จะได้รับผลประโยชน์โดยตรงและทันทีเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลเหล่านั้นยินยอมให้ความร่วมมือ และถ้าเมื่อใดที่การกระทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของกลุ่ม มีความขัดแย้งต่อผลประโยชน์ส่วนตัว แน่ใจว่าคุณคิดว่าบุคคลที่เชื่อว่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์การจะเลือกผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้งเสมอ

ดังนั้นความยุติธรรมจึงมิได้เป็นเพียงแค่มีการแลกเปลี่ยน (transaction) อย่างเป็นทางการเป็นธรรมเกิดขึ้น หากแต่ยังหมายถึงความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความชอบธรรมอีกด้วย โดยเฉพาะเมื่อบุคคลคิดถึงความยุติธรรม พวกเขาได้คิดถึงจุดยืนของตนเองบนความสัมพันธ์ระยะยาวในอนาคต ซึ่งก็คือการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และความสนใจที่จะเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ

ทฤษฎีการตัดสินใจความยุติธรรมทางลัด (Lind, 2001) เสนอวิธีแก้ปัญหาการจัดการด้านความสัมพันธ์ไว้ว่า การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม ได้แก่ การเลือกกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการแบ่งผลลัพธ์ค่าตอบแทนด้วยยุติธรรม ร่วมกับการประกาศเป้าหมายการทำงานของกลุ่มที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ว่าสามารถเกิดขึ้นจริง ย่อมเล็งเห็นถึงผลผลิตของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การให้ความร่วมมือ และการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจากพนักงานได้ กลายเป็นที่มาของการสร้างความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ

ทั้งนี้ Lind ได้เสนอว่า การที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม โดยเฉพาะกรณีที่ต้องมีการแบ่งผลประโยชน์กับผู้อื่น สามารถใช้หลักปฏิบัติด้วยความยุติธรรมเป็นเครื่องชี้วัดว่าคุณควรรักษาระดับความสัมพันธ์ไว้แบบไหน Ambrose และ Schminke (2009) กับ Colquitt และ Shaw (2005) อภิปรายในงานวิจัยว่าการใช้ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมน่าจะมีความเหมาะสมมากกว่าการใช้ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมแบบมีมิติองค์ประกอบย่อย

อย่างไรก็ดี เพราะเหตุที่ว่าการรับรู้ความยุติธรรมถูกนำมาศึกษาร่วมกันกับความผูกพันกับองค์การเป็นเวลาหลายปีนี้เอง ในระยะปีหลัง ๆ มานี้งานค้นคว้าเกี่ยวกับความยุติธรรมและองค์การจึงคล้ายกับดำเนินมาจนถึงจุดอิ่มตัวแล้ว จนกระทั่งปี 2012 Klein และคณะ ได้เสนอผลงานวิจัยชิ้นใหม่เกี่ยวกับความผูกพัน (commitment) ด้วยแนวคิดและมุมมองที่เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง โดยพวกเขาอ้างว่า ความผูกพันนั้นมีที่มาจากสายใยทางด้านจิตใจ (psychology bonds) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้กับหลายเป้าหมาย (target) และมีความผูกพันหลายชนิด (type) ในความสัมพันธ์แบบต่าง ๆ

อ้างอิงจากทฤษฎีการตัดสินใจความยุติธรรมทางลัด (Lind, 2001) และแนวคิดเรื่องความผูกพัน (Klein et al., 2014; Klein et al., 2012) ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น นับเป็นเรื่องปกติที่บุคคลจะต้องพบเจอกับปัญหาต่าง ๆ ในแต่ละวันของการทำงาน และมีหลายครั้งที่เกิดคำถามขึ้นในใจว่า สิ่งที่คุณได้รับนั้นมีความยุติธรรมหรือไม่ ทั้งวิธีการต่าง ๆ ที่หัวหน้าเลือกใช้ ปริมาณงานที่ต้องทำ และจำนวนทรัพยากรที่แบ่งกันในกลุ่ม ฯลฯ ซึ่งการประเมินคำถามเหล่านี้ แม้จะน้อยนิดเพียงใดก็ย่อมต้องใช้

พลังงานทางสติปัญญา บุคคลจึงใช้การมองทุกอย่างเป็นภาพรวมใหญ่ ๆ ซึ่งเป็นวิธีตัดสใจที่ทำได้ง่าย ทั้งประหยัดเวลาและพลังงาน ทำให้เหลือเวลาและสติปัญญามากพอจะไปใช้ทำอย่างอื่นต่อ นอกจากนี้ยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่บ่งชี้ว่า ความยุติธรรมโดยรวมสามารถทำหน้าที่ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมแต่ละองค์ประกอบกับเจตคติและพฤติกรรมของพนักงานได้ นั่นหมายความว่าความยุติธรรมโดยรวมสามารถนำมาใช้วัดแทนความยุติธรรมแบบแยกองค์ประกอบได้โดยไม่ทำให้ผลการศึกษาเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด อีกทั้งความยุติธรรมโดยรวมยังใช้การตัดสใจแบบที่อ้างอิงบนพื้นฐานของความเป็นจริงมากกว่า อย่างที่เวลาคนปกติทั่วไปคิดถึงประเด็นหัวข้อเรื่องหนึ่งในชีวิตประจำวัน ต่อให้คิดแยกตามเหตุการณ์หรือประสบการณ์ สุดท้ายก็นำข้อมูลทุกอย่างมารวมกันเพื่อตัดสใจอยู่ดี

อีกประการหนึ่งตามที่ได้อภิปรายไว้ข้างต้น ผลการศึกษาในงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าความยุติธรรมสามารถทำนายได้ถึงเจตคติและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเจตคติในที่ทำงานหนึ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ความผูกพันกับองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงเท่ากับว่า ความยุติธรรมโดยรวมน่าจะสามารถทำนายถึงความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญ และจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาความยุติธรรมแบบแยกเป็นรายด้านมีจำนวนมากเมื่อเทียบกับการศึกษาความยุติธรรมโดยรวม เนื่องจากว่าความยุติธรรมโดยรวมเพิ่งถูกคิดค้นขึ้นในปี 2001 โดย Lind แต่ความยุติธรรมแบบแยกเป็นรายด้านนี้มีการเสนอองค์ประกอบแรกขึ้นมาตั้งแต่ปี 1965 เวลาที่ห่างกัน 36 ปีในแวดวงการศึกษา ทำให้ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมโดยรวมยังมีค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับงานวิจัยความยุติธรรมแบบแยกเป็นรายด้าน อีกทั้งความผูกพันตามทฤษฎีใหม่ (Klein et al., 2012) ที่ยังขาดงานวิจัยรองรับอีกจำนวนมาก โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่เลือกใช้ทำการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งยังมีงานวิจัยภายในประเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความยุติธรรมโดยรวมและความผูกพันของอาชีพพยาบาลอยู่ในแวดวงที่จำกัด ผู้วิจัยจึงต้องการต่อยอดองค์ความรู้ในงานการศึกษาดังกล่าว เพื่อตรวจหาต้นตอสาเหตุของการลาออกของพยาบาลวิชาชีพว่าความยุติธรรมในองค์การแบบโดยรวมจะส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การอย่างไร และให้ผลที่เหมือนหรือแตกต่างจากงานวิจัยอื่นในอดีต จึงเป็นที่มาของการสร้างสมมติฐานงานวิจัยดังต่อไปนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร

การให้อำนาจ

ความหมายของการให้อำนาจ (Empowerment)

Kanter (1977) ได้ให้ความหมายของ ‘อำนาจ’ ไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุดิบร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดย Kanter อธิบายว่าปัจจัยทางโครงสร้างภายในสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมในงานของพนักงาน มากกว่าลักษณะนิสัยของบุคคลหรือการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Laschinger et al., 2007) ซึ่งการรับรู้ถึงอำนาจภายในสภาพแวดล้อมที่ทำงานเป็นผลลัพธ์จากการเข้าถึงการให้อำนาจในองค์กร (DeCicco, Laschinger, & Kerr, 2006; Kanter, 1977)

Conger และ Kanungo (1988) นิยามการให้อำนาจว่า คือแนวคิดการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าสามารถที่จะทำหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เป็นการเน้นการเสริมพลังอำนาจในด้านของจิตใจ

Thomas และ Velthouse (1990) เชื่อในพลังอำนาจของจิตใจเช่นเดียวกับ Conger และ Kanungo (1988) แต่มีความเห็นว่า การให้อำนาจในด้านของจิตใจไม่ควรถูกจำกัดเพียงแค่มโนภาพเดียว และแท้ที่จริงแล้ว การให้อำนาจหมายถึง แรงจูงใจภายในที่มีต่องาน (intrinsic task motivation) ของบุคคล ซึ่งผ่านกระบวนการพิจารณาทางปัญญาเกี่ยวกับบทบาทในด้านต่าง ๆ ที่ตัวบุคคลได้รับ

ในช่วงต้นของการศึกษาการให้อำนาจ ผู้วิจัยมักมุ่งความสนใจไปยังรูปแบบโครงสร้างและตัวแปรที่ใช้วัดการให้อำนาจโดยตรง ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมและใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในงานวิจัยต่าง ๆ กันอย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน และผู้วิจัยได้เลือกใช้ในงานการศึกษาครั้งนี้ด้วย นั่นคือทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้างของ Kanter (Kanter's Theory of Structural Empowerment) (Kanter, 1977) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจไปยังลักษณะโครงสร้างภายในองค์กร มากกว่าการมองที่ศักยภาพในตัวบุคคล (Bradbury-Jones, Sambrook, & Irvine, 2007) ทฤษฎีพัฒนามาจากแนวคิดที่ว่า โครงสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสำคัญต่อเจตคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร โดยพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานต่อหน้าที่ เป็นผลมาจากการรับรู้ว่าคุณเองได้รับการสนับสนุนด้านโอกาสและอำนาจมากเพียงใดในที่ทำงาน

จากสมมติฐานของทฤษฎี แสดงให้เห็นว่า Kanter (1977) มุ่งประเด็นสำคัญไปที่ตัวพนักงานเป็นหลัก โดยเน้นการรับรู้สถานะในที่ทำงานตามความเป็นจริง มิใช่การแปลข้อมูลจากความรู้สึกหรือภาวะภายในจิตใจ แนวคิดดังกล่าวถูกนำไปศึกษาบริบทขององค์การมากมาย และมีผลงานวิจัย

ชี้ให้เห็นว่า การให้อำนาจเชิงโครงสร้างสามารถทำนายความผูกพันกับองค์กร (McDermott et al., 1996; Wilson & Laschinger, 1994) ความเชื่อใจในการบริหารจัดการ (trust in management) (Laschinger et al., 2001) และความพึงพอใจในงาน (Laschinger et al., 2001) ได้ในเชิงประจักษ์ และยังมีการใช้ทฤษฎีของ Kanter เป็นฐานแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนามาตรวัดเกี่ยวกับการให้อำนาจอีกด้วย (e.g., Laschinger et al., 2001)

หนึ่งทศวรรษต่อมาหลังจากทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง (Kanter, 1977) ถูกเผยแพร่ ออกสู่สาธารณชน Conger และ Kanungo (1988) ได้นำเสนอการให้อำนาจในรูปแบบใหม่ โดยเน้นไปที่การให้อำนาจทางจิตใจ (psychological empowerment) ในตัวบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งทฤษฎีอธิบายว่าบุคคลสามารถพัฒนาและยกระดับความสามารถได้ถ้าหากบุคคลมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเอง แต่มีนักวิจัยบางท่านไม่เห็นด้วย กับสมมติฐานของทฤษฎีนี้

Thomas และ Velthouse (1990) มีความเห็นที่ต่างออกไปจาก Conger และ Kanungo โดยมีความเชื่อว่า การให้อำนาจทางจิตใจนั้น สามารถทำได้มากกว่าการสร้างเชื่อมั่นเพียงอย่างเดียว หลักฐานคืองานวิจัยของพวกเขาได้สรุปความหมายของการให้อำนาจไว้ว่า เป็นรูปแบบของแรงจูงใจจากภายในที่บุคคลจะพึงมีต่อบทบาทหน้าที่ของตน อันเกิดจากการไตร่ตรองโดยใช้กระบวนการทางปัญญาทั้งสิ้น 4 กระบวนการ คือ

1. ความสำคัญ (meaning) หมายถึง คุณค่าของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน บุคคลจะให้ความสำคัญกับงานที่ทำมากเพียงใดขึ้นอยู่กับว่า บทบาทหน้าที่ที่ต้องกระทำนั้นมีความสอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และความประพฤติดของตนเองเท่าใด
2. ความสามารถ (competence) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถในหน้าที่ของตน
3. อำนาจในการตัดสินใจ (self-determination) บุคคลรู้สึกว่ามีอำนาจเหนืองานที่ทำ มีอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจในขั้นตอนต่าง ๆ ของงาน
4. อิทธิพล (impact) บุคคลรู้สึกว่ามีอำนาจสร้างผลผลิตหรือมีส่วนร่วมในผลผลิตที่สำคัญภายในองค์กรได้

กระทั่งต่อมาในปี 1995 Spreitzer ยกเอาแนวความคิดการให้อำนาจทางจิตใจของ Thomas และ Velthouse (1990) มาประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กร ซึ่งหลังจากที่ Spreitzer เสนอแนวคิดออกไปนั้นก็มีนักวิจัยหลายคนที่ได้ทำการศึกษาเชื่อมโยงระหว่างการให้อำนาจทางจิตใจกับผลลัพธ์

ขององค์การหลายงาน หนึ่งในผลลัพธ์ที่ได้ศึกษาและพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับการให้อำนาจคือ ความผูกพันกับองค์การ (Kraimer, Seibert, & Liden, 1999; Spreitzer, 1995)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า แม้ทฤษฎีการให้อำนาจทั้งสองแบบจะส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์การอย่างมีนัยสำคัญเหมือนกัน แต่ความแตกต่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ ทฤษฎีการให้อำนาจทางจิตใจจะเน้นหนักไปยังสภาวะทางใจ (psychological state) ของพนักงานในองค์การ ต่อประสบการณ์การให้อำนาจ โดยดูว่าพนักงานมีการตีความ (interpretation) และมีปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction) ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไร ขณะที่ทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีการให้อำนาจให้เกิดขึ้นหรือไม่ มีการให้อำนาจที่มากเพียงพอ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาระบบการทำงานของโรงพยาบาลรัฐเป็นสำคัญ โดยเน้นวัดที่การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าได้รับอำนาจและอิสระจากหัวหน้าที่พยาบาลที่ตนสังกัดทำงานด้วย ในการจัดการทุกอย่างให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นเพียงใด หรือไม่มีการย่อหย่อนอะลุ่มอล่วยให้ในการทำงานเท่าที่ควร และระบบโครงสร้างภายในองค์การจะส่งผลต่อความผูกพันดังเช่นผลการศึกษาจากงานวิจัยในอดีตหรือไม่ กรอบทฤษฎีที่สำคัญและเหมาะสมแก่การใช้เป็นแนวทางในการศึกษาจึงเป็นแนวคิดของ Kanter (1977) ที่มุ่งอธิบายประเด็นในเชิงระบบโครงสร้างขององค์การ ว่าส่งผลต่อการเกิดความผูกพันกับองค์การในกลุ่มอาชีพพยาบาลวิชาชีพประจำโรงพยาบาลรัฐเพียงใด

การให้อำนาจเชิงโครงสร้างกับความผูกพัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้อำนาจ

ทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment Theory)

Kanter (1977) เสนอไว้ในทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้างว่า คุณลักษณะขององค์การจะส่งผลต่อเจตคติและพฤติกรรมองค์การของบุคคล อันนำไปสู่การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูล การสนับสนุน ทรัพยากร และโอกาส ซึ่งในการที่จะเข้าถึงสิ่งเหล่านี้บุคคลต้องมีอำนาจในองค์การ Kanter อธิบายว่าอำนาจมาจาก 2 แหล่ง คือ

1. อำนาจแบบเป็นทางการ (Formal Power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานซึ่งมีรูปแบบที่มองเห็นได้ชัดเจนในองค์การ คืองานที่ต้องอาศัยความรอบคอบ ใช้ความเย็นหย่อน บุคคลต้องปรับตัว ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงลงได้ นอกจากนี้ยังต้องมีการตัดสินใจอย่างสุขุมและมองการณ์ไกล รู้แก่น

เป้าประสงค์ของงานและองค์การ ใช้ความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. อำนาจแบบไม่เป็นทางการ (Informal Power) เป็นอำนาจที่พัฒนาขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การซึ่งอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงกลุ่มทำงานนอกองค์การ หากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ย่อมทำให้การเข้าถึงแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุนเป็นไปได้ง่ายขึ้น

อำนาจทั้งสองแบบนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการให้อำนาจเชิง “โครงสร้าง” ภายในองค์การ (Laschinger et al., 2001, 2004) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (Kanter, 1977) คือ

1. การเข้าถึงโอกาส (Access to opportunity) หมายถึง การได้รับโอกาสในการพัฒนา ความเชี่ยวชาญ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน และมีความเป็นไปได้ที่บุคคลจะเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์การ โอกาสต่าง ๆ เหล่านี้อาจเกิดจากการได้ร่วมงานกับบุคคลจากหน่วยงานอื่นภายในองค์การ ซึ่งการเข้าถึงโอกาส Kanter (1977) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ
 - 1.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) บุคคลได้รับส่งเสริมสนับสนุนจากองค์การหรือหัวหน้า มีการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสการเติบโตในการทำงานที่สูงขึ้น
 - 1.2 ความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (competence and skill) บุคคลมีโอกาสร่วมอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพ มีการไปศึกษาดูงาน หรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - 1.3 ได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับ (reward and recognition) การมอบรางวัล การยกย่องชมเชย คำประกาศเกียรติคุณเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงาน จะเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงผลงานความสามารถ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน้าที่การงานที่ทำ
2. การเข้าถึงทรัพยากร (Access to resources) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแสวงหาจัดการสิ่งจำเป็นเพื่อใช้เป็นหลักสนับสนุนให้การทำงานบรรลุเป้าหมายไปได้ ซึ่งทรัพยากรดังกล่าวแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

- 2.1 ปัจจัยภายใน เช่น คุณลักษณะในตัวบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ทักษะการเรียนรู้ ความคิดเชิงบวกต่อตนเอง ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงาน จะทำให้การนำทรัพยากรภายนอกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเอื้ออำนวยต่อทำงานในองค์กร พนักงานจะมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันและทุ่มเทให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.2 ปัจจัยภายนอก เช่น เครื่องมือ ทุนทรัพย์ วัสดุ เวลา และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อเป้าหมายขององค์กร หากเครื่องมือไม่มีคุณภาพ งานก็ย่อมไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ เงินสนับสนุนหรืองบประมาณที่เพียงพอก็ทำให้บุคคลได้แสดงผลงานอย่างเต็มความสามารถ เช่นเดียวกับการมอบหมายงานในเวลาที่เหมาะสม ไม่กระชั้นชิดเกินไป
3. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (Access to information) หมายถึง การที่บุคคลมีข้อมูล ทักษะความรู้ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการทำงาน ข้อมูลที่ได้รับควรเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ ซึ่งการที่มีข้อมูลเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ถึงความเคลื่อนไหวภายในองค์กร มีความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย และการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้ควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบสองทาง เนื่องจากข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนจะช่วยให้การตัดสินใจและวางแผน ทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานไม่ได้รับข่าวสารที่เพียงพอ หรือข่าวสารไม่มีความถูกต้อง อันจะเป็นสาเหตุทำให้พนักงานไม่ทราบความเคลื่อนไหวในองค์กร (Gunden & Crissman, 1992) ถ้าหากบุคคลรู้สึกผิดหวังและไม่พอใจต่อการกระทำของหัวหน้า อาจทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรต่ำลง
4. การเข้าถึงการสนับสนุน (Access to support) หมายถึง การได้รับยอมรับและการชี้แนะจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ได้ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือปรับปรุงพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ของผลงาน อันจะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม เป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ก่อให้เกิดการสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากการสนับสนุนด้านทักษะและพัฒนาการแล้ว ยังมีการสนับสนุน

ทางด้านจิตใจ ทั้งการแสดงออกซึ่งความห่วงใย การรับฟังและพยายามเข้าใจปัญหาของสมาชิก ทั้งเกี่ยวกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยพนักงานได้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ หรือมีการให้ความช่วยเหลือโดยตรง มีการยื่นมือเข้าช่วยเหลือกันและกันตามความสามารถ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งไมตรีจิตแก่สมาชิกเพื่อนร่วมงานในองค์กร ก่อเกิดเป็นแรงจูงใจให้พนักงานอยากทำงานเต็มความสามารถ มีความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร

นอกจากทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง (Kanter, 1977) แล้ว Kanter ยังได้เสนออีกมโนทัศน์เพิ่มเติมที่มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของการให้อำนาจ โดยเป็นการวางกรอบแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและระบบขององค์กร ซึ่งมีสาระสำคัญอยู่ในทฤษฎีโครงสร้างของพฤติกรรมองค์กรของ Kanter (Kanter's structural theory of organizational behavior)

ทฤษฎีโครงสร้างของพฤติกรรมองค์กร (Theory of Organizational Behaviour)

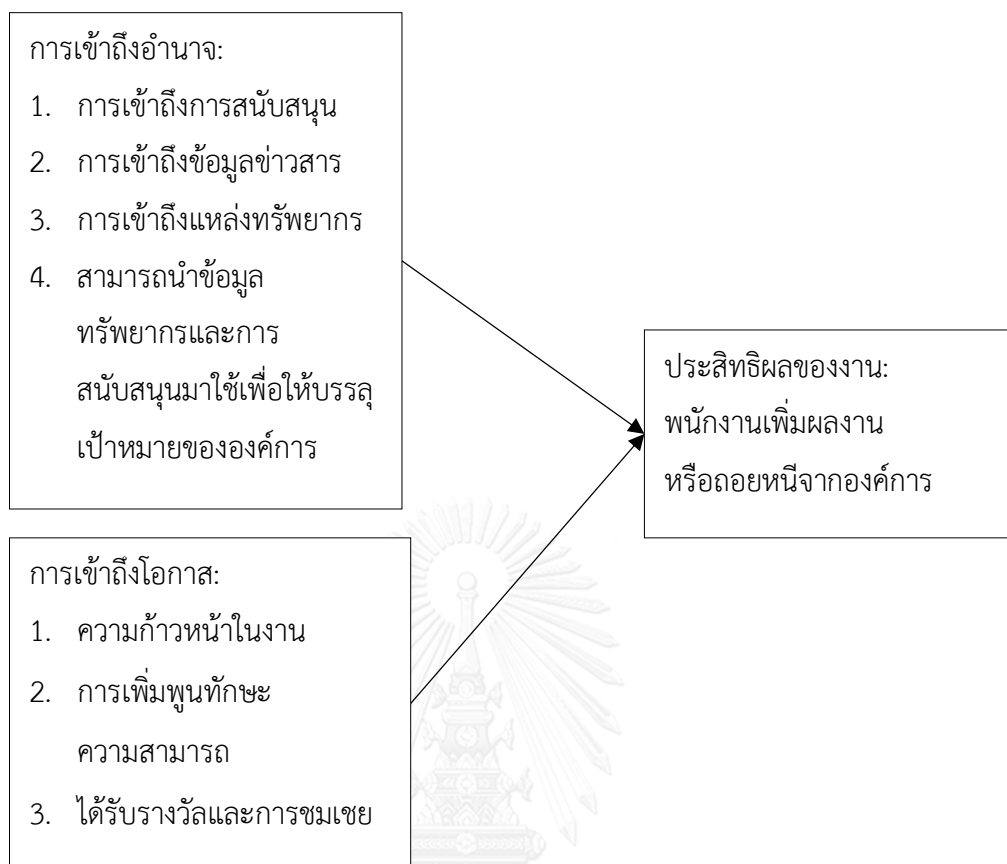
ทฤษฎีโครงสร้างของพฤติกรรมองค์กรของ Kanter (1977) ได้อธิบายปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมองค์กรของพนักงานไว้ ดังนี้

การเข้าถึงอำนาจ ได้แก่ การที่บุคคลมีความสามารถเข้าถึงซึ่งปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อการทำงาน 3 ประการได้แก่ การสนับสนุน ข่าวสาร และทรัพยากร และยังสามารถเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความเห็นอันสมควร

การเข้าถึงโอกาส ได้แก่ การที่บุคคลมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อวิชาชีพ ไม่ถูกมองข้ามความสามารถ และได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานและทำผลงานได้ดี

ทั้งสองปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อประสิทธิผลของงาน (work effectiveness) ภายในองค์กร หากบุคคลได้รับมอบอำนาจอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้มีต้นทุนที่เพียงพอในการแสดงความสามารถ ทั้งยังไม่ถูกปิดกั้นโอกาสจากการเติบโตในหน้าที่การงาน ทำให้มีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จเป็นรางวัลตอบแทน (Kanter, 1979) บุคคลเหล่านี้เมื่อรับรู้ถึงอำนาจที่ตนได้รับย่อมลงทุนลงแรงผลิตผลงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถและความตั้งใจ ผลที่ตามมาคือพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมภายในองค์กรมากขึ้น บุคคลที่ได้รับการเสริมอำนาจจึงมีแนวโน้มว่าจะมีความผูกพันและเสียสละตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ในทางกลับกัน หากบุคคลขาดการสนับสนุนทั้งทางด้านโอกาสและอำนาจในการทำงาน บุคคลผู้นั้นย่อมรู้สึกว่ามีพลังอำนาจ (powerless) งานที่ไม่มีอำนาจมักขาดมนต์เสน่ห์ที่ตีในการผลิตผลงาน และไม่ใช่งานสำคัญที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร (Moscato, 1987 อ้างถึงใน Wilson & Laschinger, 1994) ซึ่งตามความเป็นจริงแล้ว งานที่ได้รับจากองค์กรหรืองานจากส่วนกลาง (central working) มักจะเป็นงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถเพื่อใช้เป็นบันไดต่อยอดสู่ความสำเร็จ สำหรับใช้เป็นผลงานขอเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือน แต่การที่ไม่ได้รับงานเหล่านี้เลย ทำให้มีโอกาสน้อยนิดที่จะได้สร้างผลงานความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน นอกจากนี้ บุคคลที่ได้รับงานซึ่งถูกบีบบังคับทั้งอำนาจและโอกาส ก็ไม่อยู่ในสถานะที่จะเลือกชนิดงานได้เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จึงเท่ากับว่าหมดโอกาสที่จะชวนขยายสร้างอำนาจ หรือกระทำการใดเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิมได้ ผลสุดท้ายคือ พนักงานก็ยังคงติดค้างอยู่ในตำแหน่งงานที่แทบไม่มีโอกาสได้เลื่อนขั้นในองค์กร (Kanter, 1979) ที่ร้ายกว่านั้นก็คือ พนักงานที่ไม่มีอำนาจจะเริ่มกระทำพฤติกรรมต่อต้าน (counterproductive behaviors) เป้าหมายขององค์กร และด้วยเหตุที่ไม่มีอำนาจเหนืงหน้าทีของตน บุคคลเหล่านี้ก็จะเริ่มแสดงท่าทีแข็งกระด้างวางอำนาจบาตรใหญ่กับผู้อื่น และไม่สนใจต่อความสำเร็จขององค์กร (Kanter, 1977) รายละเอียดของมนต์เสน่ห์ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3. ประสิทธิผลของงานตามทฤษฎีโครงสร้างของพฤติกรรมองค์การของ Kanter (1977).

ปรับปรุงจาก “Staff Nurse Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment: A Test of Kanter's Theory of Structural Power in Organizations,” โดย B. Wilson และ H. K. S. Laschinger, 1994, *Journal of Nursing Administration*, 24, น. 40.

ในอดีต จำนวนงานวิจัยที่จะมาสนับสนุนแนวคิดของ Kanter (1977) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจเชิงโครงสร้างกับความผูกพันในองค์การยังมีจำนวนจำกัด (Wilson & Laschinger, 1994) กระทั่งต่อมาได้มีการศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองเพิ่มมากขึ้น (e.g., McDermott et al., 1996; Laschinger et al., 2009) ทฤษฎีของ Kanter ถูกนำมาใช้ในการศึกษาของแควตงวิทยาศาสตร์สุขภาพหลายประเด็น มีงานวิจัยมากกว่า 60 ชิ้นที่ชี้ให้เห็นความสำคัญและความเกี่ยวข้องระหว่างทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้างกับสถานบริการด้านสาธารณสุข (Laschinger, 2008b) ซึ่งในการทดสอบกับกลุ่มประชากรพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีการให้อำนาจในการประกอบวิชาชีพระดับปานกลาง โดยมีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนโอกาส และทรัพยากรอยู่ในระดับที่แตกต่างกันไป (Laschinger & Havens, 1997; Laschinger et

al., 2001) ขณะทำงานวิจัยแสดงผลการศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในที่ทำงานจะทำให้สุขภาพของพยาบาลดีขึ้น ช่วยลดความเครียด เพิ่มผลลัพธ์ด้านการทำงานคือ ใส่ใจดูแลผู้ป่วยมากขึ้น และเพิ่มความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร (Laschinger, 2008a) โดยที่ความผูกพันเป็นผลลัพธ์ที่มาจากองค์ประกอบทั้ง 6 ของการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง (Beaulieu, Shamian, Donner, & Pringle, 1997; Sarmiento, Laschinger, & Iwasiw, 2004) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจเชิงโครงสร้างกับความผูกพันในองค์กรนี้เป็นไปในทิศทางบวก (Laschinger, Finegan, Shamian, & Casier, 2000; Wilson & Laschinger, 1994) นอกจากนี้งานวิจัยของ Wilson และ Laschinger (1994) ที่ทดสอบทฤษฎีของ Kanter เกี่ยวกับการให้อำนาจในงาน ยังพบผลเชิงประจักษ์ว่า การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการให้อำนาจและการเข้าถึงโอกาส ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและการให้อำนาจ

ตามทฤษฎีความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก กล่าวว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีความสำคัญต่อการให้อำนาจ ถ้าหากหัวหน้าและสมาชิกมีความสนิทสนมใกล้ชิดกัน พนักงานจะได้รับความเคารพ เชื่อใจ และการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้า (Gerstner & Day, 1997; Mueller & Lee, 2002) และมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและข้อมูลกันเพิ่มมากขึ้น (Sparrowe et al., 2006) นับได้ว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกเป็นพื้นฐานของการให้อำนาจ (Gómez & Rosen, 2001) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1977) ซึ่งกล่าวว่าคุณลักษณะขององค์กรเป็นสิ่งตัดสินถึงโอกาสที่พนักงานจะได้รับการเสริมอำนาจด้านโครงสร้าง จากการที่พนักงานมีความสามารถเข้าถึงทรัพยากร ข้อมูล และมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงใด ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ ก็แสดงว่านอกจากรูปแบบโครงสร้างขององค์กรจะส่งอิทธิพลต่อการให้อำนาจที่พนักงานจะได้รับแล้ว ความสัมพันธ์ที่มีต่อหัวหน้าในขณะนั้นก็ยังมีผลกระทบต่อการให้อำนาจในพนักงานเช่นกัน

โดยงานการศึกษาเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง ในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลยังขาดงานวิจัยที่เพียงพอ ทางผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรมาศึกษาดังสมมติฐานด้านล่าง

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการให้อำนาจ

การให้อำนาจและความผูกพัน

นักวิจัยนิยมใช้ตัวแปรความผูกพันในองค์การของ Allen และ Meyer (1990) (e.g., Laschinger et al., 2009; Cho, Laschinger, & Wong, 2006) โดยเฉพาะตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยที่มักถูกหยิบยกขึ้นมาใช้ในการศึกษา และมีผลเชิงประจักษ์จากงานวิจัยหลายชิ้นรองรับว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง (Cho et al., 2006; Laschinger et al., 2009) จึงน่าจะเป็นหลักฐานที่เพียงพอในการตอบคำถามงานวิจัยแล้ว แต่ในปี 2012 Klein และคณะ ได้เสนอความผูกพันรูปแบบใหม่ขึ้น โดยอ้างว่าความผูกพันเป็นสายใยทางจิตใจที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและกับทุกเป้าหมายที่บุคคลให้ความสำคัญ และความผูกพันไม่ควรมีการแบ่งออกเป็นโครงสร้างหรือองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เนื่องจากเป็นความรู้สึกภายในใจของบุคคล มโนทัศน์ดังกล่าวมีสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันแตกต่างออกไปจากนิยามความผูกพันที่เคยศึกษากันมาโดยตลอดอย่างสิ้นเชิง ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจเชิงโครงสร้างกับความผูกพันเปลี่ยนแปลงไปหรือยังคงให้ผลเช่นเดิม

ทั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้เลือกใช้ตัวแปรความผูกพันจากทฤษฎีของ Klein และคณะ (2012) มาทำการศึกษาเนื่องด้วยเหตุผล 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันตามทฤษฎีอ้างว่าสามารถอธิบายได้ในทุกบริบท ผู้วิจัยต้องการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลรัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานบริการทางด้านสาธารณสุข มีความแตกต่างจากหน่วยงานหรือบริษัททั่วไป และการใช้ความผูกพันตามทฤษฎีเก่าอาจให้ผลที่คลาดเคลื่อนเนื่องจากใช้ตัวแปรในบริบทที่ไม่เหมาะสม แต่ความผูกพันตามทฤษฎีของ Klein และคณะ สามารถกำจัดข้อจำกัดตรงจุดนี้ได้
2. ความผูกพันตามทฤษฎีสามารถเกิดกับเป้าหมายได้มากกว่าหนึ่งเป้าหมาย จากการทบทวนงานวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่าถึงแม้จะมีการให้อำนาจพนักงานตามระบบโครงสร้างขององค์การ แต่ผู้ที่คอยติดตามดูแลพนักงานคือหัวหน้าในขณะนั้น ดังนั้นการให้อำนาจที่เกิดขึ้นจึงน่าจะเกิดจากการตัดสินใจของหัวหน้า ความผูกพันที่เกิดขึ้นจึงน่าจะเกิดกับหัวหน้าที่เป็นเป้าหมายโดยตรง ในขณะที่ระบบหน่วยงานต้องมีความชัดเจน จึงจะทำให้เกิดความผูกพันในพนักงาน
3. ทฤษฎีความผูกพันยังขาดองค์ความรู้เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่เพิ่งได้รับการเสนอขึ้นในการศึกษาเป็นเวลานาน ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่างานวิจัยนี้จะตอบคำถามงานวิจัยและอาจเปิดโอกาสให้เกิดคำถามใหม่ ๆ ที่น่าสนใจต่อไป

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยทั้งหมด ตัวแปรการให้อำนาจน่าจะ สามารถทำนายผลของความผูกพันที่เกิดขึ้นในพยาบาลวิชาชีพได้ โดยถ้าหากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการให้อำนาจเชิงโครงสร้างนั้นเกิดขึ้นเพราะระบบของหน่วยงานหรือองค์การที่กำลังทำงานอยู่ ย่อม ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันกับองค์การ และในขณะเดียวกัน การได้รับอำนาจนั้นอาจมาจากความสัมพันธ์ที่มีต่อหัวหน้า โดยหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้มอบอำนาจด้านต่าง ๆ ให้แก่พยาบาล จึง ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันกับหัวหน้าเช่นกัน

ข้อมูลทั้งหมด นำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า

การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ

อิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความยุติธรรมและการให้อำนาจ

ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกนับเป็นตัวแปรตั้งต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกพัน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในระบบขององค์การ (Brunetto et al., 2014) ทฤษฎีความผูกพันของ Klein และคณะ (2012) ยังขาดองค์ความรู้และงานวิจัยที่สำคัญ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรความผูกพันมาตั้งสมมติฐานเพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาความผูกพันกับองค์การในอดีต (e.g., Meyer & Allen, 1991; 1997) ว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร สำหรับเป้าหมายที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้แบ่งออกเป็นความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อหัวหน้า โดยมีตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญสองตัวแปรคือ ความยุติธรรมและการให้อำนาจ ซึ่งปัจจุบันการศึกษาอิทธิพลการเป็นตัวแปรส่งผ่านของทั้งสองตัวแปรนี้ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพยังมีปริมาณและขอบเขตการศึกษาที่จำกัด

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ พบว่า สมาชิกที่มีการแลกเปลี่ยนในระดับต่ำอาจพบกับเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ความรับรู้ยุติธรรม ซึ่งนำมาสู่ความรู้สึกถึงการเป็นพลเมืองชั้นสองในองค์การ (Yukl, 2010) สมาชิกจึงมีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่ผูกพันกับองค์การเท่ากับสมาชิกที่มีคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่สูงกว่า ผู้วิจัยได้นำบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก และความผูกพันมาตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันต่อหัวหน้า
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันต่อองค์การ

ในการทำงานเดียวกัน มีงานวิจัยพบว่า ตัวแปรให้อำนาจมีอิทธิพลการเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันด้านจิตใจ (Brunetto et al., 2012; Farr-Wharton et al., 2011) โดยพบว่าพยาบาลที่มีระดับของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกดี จะมีการรับรู้ถึงการให้อำนาจและนำไปสู่ความผูกพันกับองค์การ

แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน แต่งานส่วนใหญ่ยังไม่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวโดยมีการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งต่อมา Klein และคณะ (2012) ได้เสนอการวัดความผูกพันที่บุคคลมีต่อหลายเป้าหมาย เช่น องค์การ และหัวหน้า ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงนำไปสู่สมมติฐานดังนี้

การให้อำนาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า
การให้อำนาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ

คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นลักษณะความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง หากคุณภาพของความสัมพันธ์ในระดับสูงจะแสดงให้เห็นถึงการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพยาบาล ในด้านความชอบพอ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเสียสละ และด้านความเคารพในความเชี่ยวชาญซึ่งกันและกัน จึงนำไปสู่การแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เวลา ความรู้ และอำนาจค่อนข้างสูง ซึ่งหัวหน้าในที่นี้หมายถึง หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าตึก หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน

พยาบาลประจำโรงพยาบาลรัฐแต่ละแห่ง ที่พยาบาลวิชาชีพทำงานอยู่ด้วยในขณะปัจจุบัน โดยหัวหน้าพยาบาลแต่ละคนสามารถส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน หรือการมอบโอกาสต่าง ๆ ให้แก่พยาบาลได้ ในขณะที่หากคุณภาพความสัมพันธ์ต่ำ ก็จะมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรดังกล่าวน้อย อีกทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความชอบพอ เชื่อถือเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นิยามเชิงปฏิบัติการ: การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก หมายถึง คะแนนจากมาตรวัดของ Liden และ Maslyn (1998) ที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยโดย Jarunratanakul (2013) มีทั้งหมด 12 ข้อกระทงทางบวก แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความชอบพอ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเสียสละ และด้านความเคารพในความเชี่ยวชาญ โดยทุกด้าน มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดย 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ เห็นด้วย และ 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง หากคะแนนยิ่งสูงก็แสดงว่ามีคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับสูง

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระบบของโรงพยาบาลรัฐในขณะนั้นว่ามีการให้ข้อมูลข่าวสาร ทักษะความรู้ โอกาส และการแบ่งหน้าที่ รวมถึงค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะตัดสินในภาพรวมว่าตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งผลของการรับรู้ความยุติธรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

นิยามเชิงปฏิบัติการ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม หมายถึง คะแนนจากมาตรวัดที่แปลและเรียบเรียงมาจากมาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (POJ) ของ Ambrose และ Schminke (2009) มีทั้งหมด 6 ข้อกระทง เป็นข้อทางบวก 4 ข้อ และข้อทางลบ 2 ข้อ สำหรับข้อกระทงทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดย 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ เห็นด้วย และ 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และสำหรับข้อกระทงทางลบ มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับเท่ากัน แต่เป็นในทิศทางตรงกันข้าม คือ 1 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 เท่ากับ เห็นด้วย, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย และ 5 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ยิ่งคะแนนสูงก็หมายความว่านางพยาบาลวิชาชีพยิ่งรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมในระดับสูง

การให้อำนาจ หมายถึง ระบบของโรงพยาบาลรัฐยอมขยายขอบเขตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้หากมีความจำเป็น โดยให้ความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและ

สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงอำนาจดังกล่าวและเกิดความเชื่อมั่นในอำนาจของตนเอง จึงสามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

นิยามเชิงปฏิบัติการ: การให้อำนาจ หมายถึง คะแนนจากมาตรวัดที่แปลและเรียบเรียงมาจากมาตรวัดการให้อำนาจ (CWEQ-II) ของ Laschinger และคณะ (2001) มีทั้งหมด 19 ข้อกระทง แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการเข้าถึงโอกาส ด้านการเข้าถึงข้อมูล ด้านการเข้าถึงการสนับสนุน ด้านการเข้าถึงทรัพยากร ด้านอำนาจแบบเป็นทางการ และด้านอำนาจแบบไม่เป็นทางการ โดยแต่ละองค์ประกอบมีข้อกระทง 3 ข้อภายในองค์ประกอบ ยกเว้นด้านอำนาจแบบไม่เป็นทางการ มีข้อกระทงในองค์ประกอบ 4 ข้อ ซึ่งทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดย 1 เท่ากับ ไม่เลย, 2 เท่ากับ มีบ้าง, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ ค่อนข้างมาก และ 5 เท่ากับ เป็นอย่างมาก ยิ่งคะแนนสูงก็แสดงว่านางพยาบาลวิชาชีพได้รับการให้อำนาจในระดับสูง

ความผูกพัน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกในทางบวกต่อหัวหน้าหรือโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ และมีความต้องการที่จะตอบแทนหัวหน้าหรือโรงพยาบาลของตน

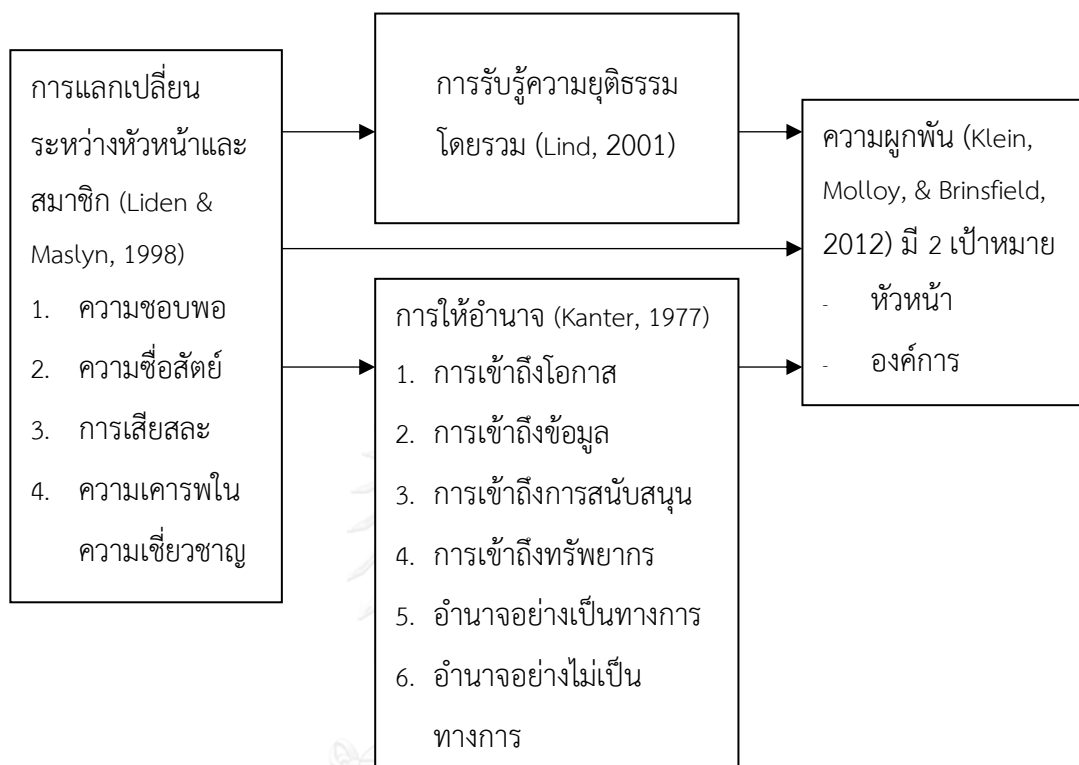
นิยามเชิงปฏิบัติการ: ความผูกพัน หมายถึง คะแนนจากมาตรวัดที่แปลและเรียบเรียงมาจากมาตรวัดความผูกพัน (KUT) ของ Klein และคณะ (2014) มีทั้งหมด 4 ข้อกระทง แบ่งเป็น 2 เป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้าพยาบาลกับโรงพยาบาล ทุกข้อกระทงเป็นข้อบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดย 1 เท่ากับ ไม่เลย, 2 เท่ากับ มีบ้าง, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ ค่อนข้างมาก และ 5 เท่ากับ เป็นอย่างมาก ยิ่งคะแนนสูงก็หมายความว่านางพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อหัวหน้าหรือโรงพยาบาลในระดับสูง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและการให้อำนาจในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน

กรอบแนวคิดงานวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน



ภาพที่ 4. กรอบแนวคิดงานวิจัย.

สมมติฐานในการวิจัย

- | | |
|---------------|---|
| สมมติฐานข้อ 1 | การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม |
| สมมติฐานข้อ 2 | การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า |
| สมมติฐานข้อ 3 | การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร |

สมมติฐานข้อ 4	การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์กร
สมมติฐานข้อ 5	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า
สมมติฐานข้อ 6	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับองค์กร
สมมติฐานข้อ 7	การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการให้อำนาจ
สมมติฐานข้อ 8	การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า
สมมติฐานข้อ 9	การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร
สมมติฐานข้อ 10	การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า
สมมติฐานข้อ 11	การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์กร

ตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ตัวแปรต้น

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก

ตัวแปรส่งผ่าน

1. การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม
2. การให้อำนาจ

ตัวแปรตาม

ความผูกพัน

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพวิชาวัดจากโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีอายุงานอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ คือ ความเข้าใจถึงความสำคัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน รวมทั้งการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ที่มีการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมกับการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. ประโยชน์ต่อองค์กร คือ องค์กรและหน่วยงานรัฐ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์และกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลยังคงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐและช่วยให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพดีขึ้น



บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจากจังหวัดกำแพงเพชร เป็นตัวแทนของพยาบาลวิชาชีพทั่วไป เนื่องจากประชากรมีลักษณะเหมือนกันในทุกจังหวัด และประสบกับปัญหาการโอนย้ายลาออกของบุคลากรจากโรงพยาบาลรัฐ กระทรวงสาธารณสุข คล้ายคลึงกันทั่วภูมิภาค การแบ่งกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในขั้นแปลและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 186 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในขั้นการวิจัย

Kline (2010) เสนอขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมแก่การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ไว้ที่ขนาดจำนวนข้อมูล 10 หน่วยต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ 1 เส้น ซึ่งโมเดลที่ใช้ในการวิจัยนี้มีค่าพารามิเตอร์ 37 เส้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็น 370 คน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามอย่างไม่ใส่ใจหรือกรณีการได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 400 ชุด

สำหรับโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดกำแพงเพชร มีทั้งหมด 12 แห่ง แต่ผู้วิจัยสามารถเข้าไปเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลต่าง ๆ ได้ 11 แห่ง โดยที่เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด 1 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชน 10 แห่ง สัดส่วนของประชากร คือ

- พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลประจำจังหวัด 442 คน คิดเป็นร้อยละ 56.09
- พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน 10 แห่งรวมกัน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 43.91

ในขั้นตอนการกระจายแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงพยาบาล ผู้วิจัยเลือกเก็บตัวอย่างจำนวน 410 คน แบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามอัตราร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลประจำจังหวัด (ร้อยละ 56) และโรงพยาบาลชุมชน (ร้อยละ 44) แสดงว่า ตัวอย่างจากโรงพยาบาลประจำจังหวัดต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 230 คน และตัวอย่างจากโรงพยาบาลชุมชนต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 180 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลประจำจังหวัดได้ทั้งหมด 241 ชุด และเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน 10 แห่งรวมกันได้ 206 คน รวมกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ 447 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

จำนวนตัวอย่าง แบบสอบถามที่ส่งออกและได้รับคืน และอัตราการตอบกลับของพยาบาลวิชาชีพ

ประเภทของ โรงพยาบาล	ตัวอย่างที่ กำหนด	แบบสอบถามที่ ส่งออก	แบบสอบถามที่ ได้รับคืน	อัตราการตอบ กลับ (ร้อยละ)
1. โรงพยาบาล ประจำจังหวัด	230	245	241	98.37
2. โรงพยาบาลชุมชน				
2.1 โรงพยาบาล ก	35	40	40	100.0
2.2 โรงพยาบาล ข	28	30	30	100.0
2.3 โรงพยาบาล ค	24	28	28	100.0
2.4 โรงพยาบาล ง	19	21	21	100.0
2.5 โรงพยาบาล จ	17	20	20	100.0
2.6 โรงพยาบาล ฉ	15	18	17	94.44
2.7 โรงพยาบาล ช	13	15	15	100.0
2.8 โรงพยาบาล ซ	12	15	15	100.0
2.9 โรงพยาบาล ฅ	11	13	13	100.0
2.10 โรงพยาบาล ฎ	6	7	7	100.0
รพ.ชุมชน รวม	180	207	206	99.44
รวมทั้งหมด	410	452	447	98.91

หมายเหตุ. ชื่อที่แท้จริงของโรงพยาบาลชุมชนนั้นเกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ของหน่วยงานรัฐบาล ดังนั้น จึงขอสงวนชื่อของโรงพยาบาลที่ได้ขออนุญาตทำการวิจัยไว้

การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การศึกษาและการรักษาความลับของผู้ร่วมการวิจัยทุกคน แบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งคืนมาถูกบรรจุอยู่ในซองเอกสารทึบแสงปิดผนึกแน่นหนา และนำไปเก็บไว้ในสถานที่ที่มีเพียงผู้วิจัยที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ระบุไว้เท่านั้น และเมื่อครบกำหนด 5 ปีที่การศึกษางานวิจัยเสร็จสิ้น ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำไปทำลายทิ้งทั้งหมด

การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว (ภาคผนวก ก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นแปลเครื่องมือ

ผู้วิจัยแปลมาตรวัดจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทยตามวิธีการแปลและตรวจสอบความตรงของเครื่องมือสำหรับงานวิจัยข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural research) ของ Sperber (2004) ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำมาตรวัดต้นฉบับภาษาอังกฤษที่ต้องการใช้มาแปลเป็นภาษาไทย
2. นำมาตรวัดภาษาไทยที่แปลเสร็จสมบูรณ์ มาแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษอีกครั้ง
3. มาตรวัดต้นฉบับภาษาอังกฤษ และมาตรวัดภาษาไทยที่แปลใหม่ถูกนำไปใส่ลงในแบบประเมินภาษา ซึ่งประยุกต์มาจากแบบประเมินของ Sperber (2004) จากนั้นส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาจำนวน 10 คนประเมิน
4. เมื่อแบบประเมินถูกส่งกลับคืนมา ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาคำนวณเพื่อตรวจสอบว่ามาตรมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

ทั้งนี้ แบบประเมินภาษาเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่สอดคล้องอย่างยิ่ง) ไปจนถึง 7 (สอดคล้องอย่างยิ่ง) โดยในแต่ละข้อกระทงมีเกณฑ์เปรียบเทียบ 2 ส่วน คือ

- I. การเปรียบเทียบด้านการใช้คำ
- II. การเปรียบเทียบด้านความหมาย

ในแต่ละข้อกระทงของมาตรวัด ต้องมีผลคะแนนเฉลี่ยรวมของเกณฑ์ทั้งสองประเภทมากกว่า 5 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ และจากผลการประเมินพบว่าทุกมาตรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5.10 ถึง 6.55 แสดงว่ามาตรมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในขั้นต่อไปได้ ตัวอย่างแบบประเมินภาษาได้แสดงไว้ในภาคผนวก ข

ขั้นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำมาตรซึ่งผ่านการประเมินด้านภาษาไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 186 คน (ข้อมูลพรรณนาของกลุ่มตัวอย่างในขั้นทดสอบมาตร แสดงไว้ในภาคผนวก ค)
2. หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยนำข้อกระทงมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) โดยแบ่งตามองค์ประกอบ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งหากพบว่าข้อกระทงข้อใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมในข้ออื่น ๆ ในมาตรเดียวกัน ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ แสดงว่ามาตรภาษาไทยฉบับแปลมีปัญหา ต้องตรวจสอบมาตรอีกครั้งเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในขั้นวิจัย แต่ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกข้อกระทงในแต่ละมาตรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมในข้ออื่น ๆ ในมาตรเดียวกันสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงนำมาตรเหล่านี้ไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป
3. ทดสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ควรมีค่ามากกว่า .70 (Kline, 2005) แสดงว่ามาตรมีความเที่ยงอยู่ในระดับดี

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ และความเที่ยงของมาตรวัดที่ใช้แต่ละมาตร (ข้อที่ 2 ถึง 4) แสดงไว้ในภาคผนวก ง ถึง ข

4. ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของตัวแปรแฝงโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ทั้งนี้ ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยตรวจสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นว่าข้อมูลมีความเหมาะสมแก่การวิเคราะห์ โดยตรวจหาความซ้ำซ้อนขององค์ประกอบในแต่ละมาตราจากค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix) ซึ่งค่าดังกล่าวระหว่างองค์ประกอบไม่ควรเกิน .80 เพราะแปลว่าองค์ประกอบภายในตัวแปรแฝงนั้นมีปัญหาความสัมพันธ์กัน (Licht, 1995) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทดสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) ด้วย สำหรับค่าสถิติ KMO ควรมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ในขณะที่ค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ ควรมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .05 จะแสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันดี สามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

- | | |
|---------------------|--|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ |
| ตอนที่ 2 – 5 | แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน แบ่งตามมาตรวัด คือ |
| ตอนที่ 2 | มาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก |
| ตอนที่ 3 | มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม |
| ตอนที่ 4 | มาตรวัดการให้อำนาจ |
| ตอนที่ 5 | มาตรวัดความผูกพัน |

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในสายวิชาชีพพยาบาล ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

ตอนที่ 2

มาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX-MDM) ฉบับภาษาไทย ของ Jarunratanakul (2013) ซึ่งแปลมาจากมาตรวัดตามแนวคิดของ Liden และ Maslyn (1998) โดยมาตรดังกล่าว มีข้อกระทงทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. ความชอบพอ | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ความซื่อสัตย์ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. การเสียสละ | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ความเคารพในความเชี่ยวชาญ | จำนวน 3 ข้อ |

ลักษณะของมาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ เห็นด้วย และ 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยผู้พัฒนามาตรต้นฉบับภาษาอังกฤษทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์การ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาขององค์ประกอบด้านความชอบพอ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการเสียสละ และด้านความเคารพในความเชี่ยวชาญเท่ากับ .90, .74, .57, และ .89 ตามลำดับ (Liden & Maslyn, 1998)

รายงานผลการทดสอบมาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) จากการแบ่งข้อกระทง 12 ข้อ ออกเป็นองค์ประกอบแต่ละด้าน มากำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(184) \approx .143$, $\alpha = .05$ (หนึ่งทาง)] ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์
2. การหาค่าความเที่ยง (reliability) พบว่า มาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมเท่ากับ .89 และมีค่าสัมประสิทธิ์แต่ละด้านดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาขององค์ประกอบด้านความชอบพอและด้านความซื่อสัตย์มีค่าเท่ากัน คือ .90 ขณะที่ด้านการเสียสละมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77 และด้านความเคารพในความเชี่ยวชาญมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

3. การตรวจสอบสถิติพื้นฐานด้วยตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีค่าอยู่ระหว่าง .61 ถึง .76 แสดงว่าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในระดับดี และไม่พบปัญหาการทับซ้อนของตัวแปร
4. การตรวจสอบสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบ ด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) พบว่าค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลกินมีค่าเท่ากับ .83 และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่ามีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 417.407 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
5. ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) จากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกแบบ 4 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2(51, N = 186) = 83.640, \chi^2/df = 1.640, p = .003, GFI = 0.934, AGFI = 0.899, CFI = 0.981, RMSEA = 0.059$) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ด้านความชอบพอเท่ากับ .90 ด้านความซื่อสัตย์เท่ากับ .81 ด้านการเสียสละเท่ากับ .88 และด้านความเคารพในความเชี่ยวชาญมีค่าเท่ากับ .86 ตามลำดับ โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ ($\chi^2(51, N = 186) = 219.194, \chi^2/df = 4.298, p = .000, GFI = 0.835, AGFI = 0.748, CFI = 0.903, RMSEA = 0.134$) ซึ่งมีค่าน้ำหนักข้อกระทงอยู่ระหว่าง .48 ถึง .86 ผลการเปรียบเทียบโมเดลดังแสดงในตาราง 2 ด้านล่าง

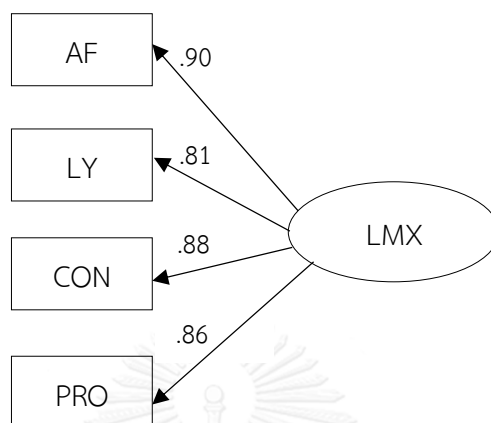
ตารางที่ 2

การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของมาตรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก

	χ^2	df	χ^2/df	p	GFI	CFI	RMSEA
โมเดล 1 องค์ประกอบ	219.194	51	4.298	.000	0.835	0.903	0.134
โมเดล 4 องค์ประกอบ	83.640	51	1.640	.003	0.934	0.981	0.059
ค่าไค-สแควร์สอดแทรก	135.554*	0					

* $p < .05$.

จากตารางที่ 2 พบว่าโมเดลแบบ 4 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงใช้มาตรวัดแบบแบ่งองค์ประกอบเป็นเครื่องมือในการวิจัย



ภาพที่ 5. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก.

ตอนที่ 3

มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (Perceived Overall Justice; POJ) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Ambrose และ Schminke (2009) มีข้อกระทง 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อและข้อกระทงทางลบ 2 ข้อ ซึ่งมาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมนี้ เป็นมาตรวัดแบบมิติเดียว โดย Ambrose และ Schminke กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกในใจของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมนั้น จะเกิดขึ้นทั้งจากประสบการณ์ที่ตัวเองเคยได้รับและมาจากการมองเห็นผ่านประสบการณ์ของผู้อื่น ซึ่งตัวบุคคลจะนำสิ่งที่รับรู้ทั้งหมดมาพิจารณาร่วมกันว่าความยุติธรรมเกิดขึ้นหรือไม่ โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าตนเองหรือบุคคลอื่นได้รับความยุติธรรมอย่างไร

ลักษณะของมาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมต้นฉบับ เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดต้นฉบับเท่ากับ .93 (Ambrose & Schminke, 2009)

ในการวิจัยครั้งนี้ เลือกใช้ระดับการตอบ 5 ระดับ สำหรับข้อกระทงทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดย 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ เห็นด้วย และ 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับข้อกระทงทางลบ มีเกณฑ์การให้คะแนน 5

ระดับเท่ากัน แต่เป็นในทิศทางตรงกันข้าม คือ 1 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 เท่ากับ เห็นด้วย, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย และ 5 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายงานผลการทดสอบมาตรฐานวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) จากข้อกระทง 6 ข้อ มากำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(184) \approx .143$, $\alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ซึ่งผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์
2. การหาค่าความเที่ยง (reliability) พบว่า มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86
3. การตรวจสอบสถิติพื้นฐานด้วยตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ พบว่าข้อกระทงของมาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .29 ถึง .83 แสดงว่าองค์ประกอบสัมพันธ์กันในระดับดี และไม่พบปัญหาการทับซ้อนของตัวแปร
4. การตรวจสอบสถิติพื้นฐานของมาตร ด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) พบว่าค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลกินมีค่าเท่ากับ .87 และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่ามีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 659.440 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
5. ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) จากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2(8, N = 186) = 7.367$, $\chi^2/df = .921$, $p = .498$, GFI = 0.988, AGFI = 0.968, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000) มีค่าน้ำหนักข้อกระทง (factor loading) อยู่ระหว่าง .60 ถึง 1.00 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลแบบ 2 องค์ประกอบ ($\chi^2(8, N = 186) = 28.597$, $\chi^2/df = 3.575$, $p = .000$, GFI = 0.951, AGFI = 0.872, CFI = 0.969, RMSEA = 0.118) ซึ่งมีค่าน้ำหนักด้านประสพการณ์ส่วนบุคคลอยู่ระหว่าง .81 ถึง .90 และด้านประสพการณ์ส่วนรวมอยู่ระหว่าง .44 ถึง .92 ข้อกระทงอยู่ระหว่าง .48 ถึง .86 ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบโมเดลแสดงอยู่ในตาราง 3 ด้านล่าง

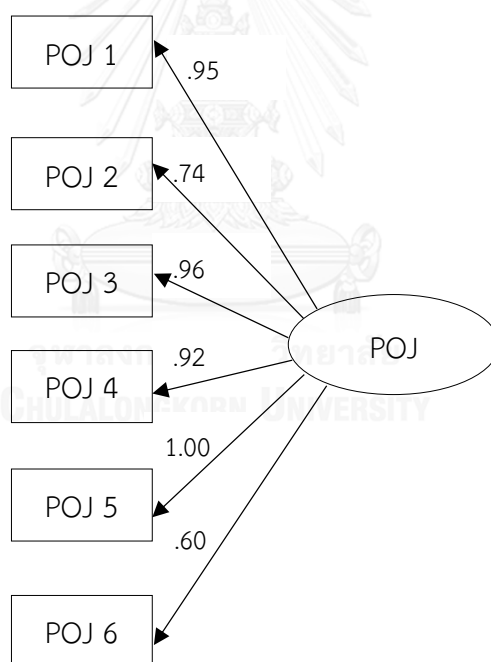
ตารางที่ 3

การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของมาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม

	χ^2	df	χ^2/df	p	GFI	CFI	RMSEA
โมเดล 2 องค์ประกอบ	83.640	8	3.575	.000	0.951	0.969	0.118
โมเดลแบบมิติรวม	7.367	8	.921	.498	0.988	1.000	0.000
ค่าไค-สแควร์สอดแทรก	76.273*	0					

* $p < .05$.

จากตารางที่ 3 พบว่าโมเดลแบบมิติรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลแบบ 2 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้มาตรวัดแบบมิติรวม



ภาพที่ 6. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม.

ตอนที่ 4

มาตรวัดการให้อำนาจ

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดการให้อำนาจ (The Conditions for Work Effectiveness Questionnaire; CWEQ-II) ที่พัฒนาโดย Laschinger และคณะ (2001) ซึ่งมีจำนวน 19 ข้อ เป็นข้อ กระทั่งทางบวกทั้งหมด แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. การเข้าถึงโอกาส | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. การเข้าถึงข้อมูล | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. การเข้าถึงการสนับสนุน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. การเข้าถึงทรัพยากร | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. อำนาจแบบเป็นทางการ | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. อำนาจแบบไม่เป็นทางการ | จำนวน 4 ข้อ |

มาตรวัดการให้อำนาจต้นฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง .70 ถึง .86 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index; CFI) เท่ากับ .992, ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index; IFI) เท่ากับ .992, และค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation; RMSEA) เท่ากับ .054 แสดงว่ามาตรมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (Laschinger, Almost, & Tuer-Hodes, 2003)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมของมาตรที่เคยพบการรายงานคือ มีค่าเท่ากับ .93 และในส่วนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาขององค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึงโอกาส การเข้าถึงข้อมูล การเข้าถึงการสนับสนุน การเข้าถึงทรัพยากร อำนาจแบบเป็นทางการ และอำนาจแบบไม่เป็นทางการ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81, .80, .89, .84, .70 และ .87 ตามลำดับ (Laschinger, Finegan, & Shamian, 2001)

ลักษณะของมาตรวัดการให้อำนาจเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 เท่ากับ ไม่เลย, 2 เท่ากับ มีบ้าง, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ ค่อนข้างมาก และ 5 เท่ากับ เป็นอย่างมาก

รายงานผลการทดสอบมาตรฐานวัดการให้อำนาจ

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) โดยแบ่งออกเป็นองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน จากข้อกระทง 19 ข้อ นำมากำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(184) \approx .143$, $\alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ซึ่งผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์
2. การหาค่าความเที่ยง (reliability) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์รวมของมาตรวัดการให้อำนาจมีค่าเท่ากับ .81 โดยแบ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาขององค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าถึงโอกาสและด้านการเข้าถึงทรัพยากรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ด้านการเข้าถึงข้อมูลและการเข้าถึงการสนับสนุนมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 ด้านอำนาจแบบเป็นทางการมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 และด้านอำนาจแบบไม่เป็นทางการมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 ตามลำดับ
3. การตรวจสอบสถิติพื้นฐานด้วยตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ พบว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านของการให้อำนาจมีค่าอยู่ระหว่าง .24 ถึง .62 แสดงว่าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับค่อนข้างน้อยไปจนถึงดี และไม่พบปัญหาการทับซ้อนของตัวแปร
4. การตรวจสอบสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบ ด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) พบว่าค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลคินมีค่าเท่ากับ .82 และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่ามีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 346.316 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรการให้อำนาจมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
5. ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) จากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการให้อำนาจแบบ 6 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2(144, N = 186) = 224.550$, $\chi^2/df = 1.559$, $p = .000$, GFI = 0.885, AGFI = 0.848, CFI = 0.962, RMSEA = 0.055) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ด้านการเข้าถึงโอกาสเท่ากับ .64 ด้านการเข้าถึงข้อมูลและการสนับสนุนเท่ากับ .72 ด้านการเข้าถึงทรัพยากรเท่ากับ .58 ด้านอำนาจแบบเป็นทางการเท่ากับ .70 และด้านอำนาจแบบไม่เป็นทางการเท่ากับ .66 ตามลำดับ โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ ($\chi^2(148, N = 186) = 605.004$, $\chi^2/df = 4.088$, $p = .000$, GFI = 0.741, AGFI =

0.667, CFI = 0.783, RMSEA = 0.129) ซึ่งมีค่าน้ำหนักข้อกระทงอยู่ระหว่าง .35 ถึง .78 ผลการเปรียบเทียบโมเดลดังแสดงในตาราง 4 ด้านล่าง

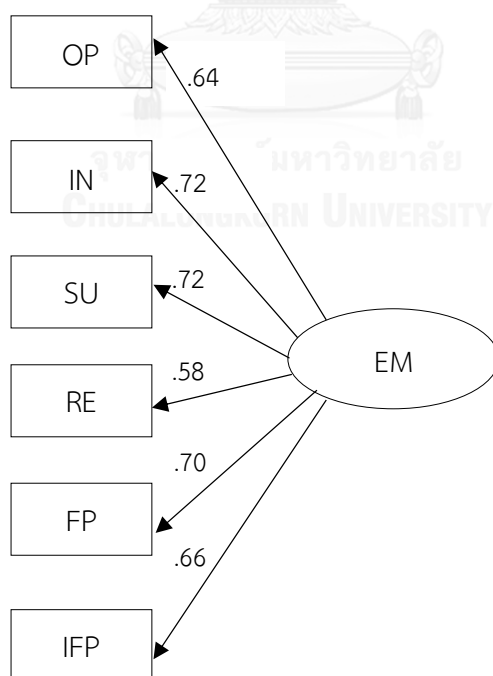
ตารางที่ 4

การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของมาตรวัดการให้อำนาจ

	χ^2	df	χ^2/df	p	GFI	CFI	RMSEA
โมเดล 1 องค์ประกอบ	605.004	148	4.088	.000	0.741	0.783	0.129
โมเดล 6 องค์ประกอบ	224.550	144	1.559	.000	0.885	0.962	0.055
ค่าไค-สแควร์สอดแทรก	380.454*	4					

* $p < .05$.

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 4 พบว่าโมเดลแบบ 6 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้มาตรวัดแบบ 6 องค์ประกอบ



ภาพที่ 7. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดการให้อำนาจ.

ตอนที่ 5

มาตรวัดความผูกพัน

ผู้วิจัยเลือกใช้ มาตรวัดความผูกพัน (Klein et al., Unidimensional, Target-free measure; KUT) ที่พัฒนาและสร้างขึ้นโดย Klein และคณะ (2014) มีจำนวน 4 ข้อกระทง เป็นข้อทางบวกทั้งหมด โดยมาตรต้นฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง .86 ถึง .98 (Klein et al., 2014) ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรสามารถวัดได้หลายเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงเลือกมาศึกษา 2 เป้าหมาย คือ

1. หัวหน้า ในที่นี้ได้แก่ พยาบาลที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าตึก หัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงาน ที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ได้บังคับบัญชา
2. องค์การ ในที่นี้คือ โรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร ที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่

ลักษณะของมาตรวัดความผูกพันเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 เท่ากับ ไม่เลย, 2 เท่ากับ มีบ้าง, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 4 เท่ากับ ค่อนข้างมาก และ 5 เท่ากับ เป็นอย่างมาก

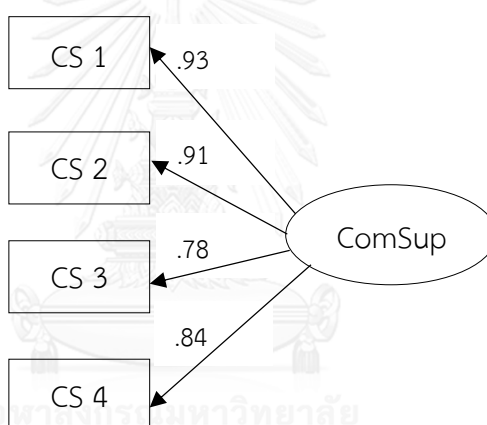
รายงานผลการทดสอบมาตรวัดความผูกพัน

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) จากข้อกระทง 4 ข้อ 2 เป้าหมาย มา กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(184) \approx .143, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ซึ่งผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์
2. การหาค่าความเที่ยง (reliability) พบว่า มาตรวัดความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากันที่ระดับ .93
3. การตรวจสอบสถิติพื้นฐาน ด้วยตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ พบว่าข้อกระทง 4 ข้อของความผูกพันกับหัวหน้า มีค่าสหสัมพันธ์กันระหว่าง .71 ถึง .85 และความผูกพันกับองค์การมีค่าสหสัมพันธ์กันระหว่าง .74 ถึง .78
4. การตรวจสอบสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบ ด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) พบว่าค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอลกินของความผูกพันกับหัวหน้ามีค่าเท่ากับ .84 ขณะที่ค่าดังกล่าวของความผูกพันกับองค์การมีค่าเท่ากับ .86 และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่าความผูกพันกับหัวหน้ามีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 603.203 และความผูกพันกับองค์การมีค่าสถิติไค-

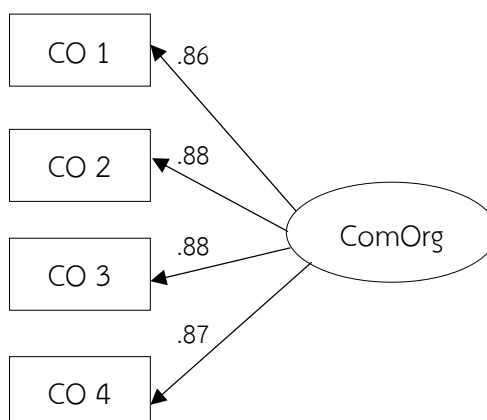
สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 580.958 โดยทั้งสองค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปร ความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์กรมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5. ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

จากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลความผูกพันกับหัวหน้ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ ($\chi^2(1, N = 186) = 3.365$, $\chi^2/df = 3.365$, $p = .067$, GFI = 0.991, AGFI = 0.911, CFI = 0.996, RMSEA = 0.113) มีค่าน้ำหนักข้อกระทงระหว่าง .78 ถึง .93 ส่วนโมเดลความผูกพันกับองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2(2, N = 186) = 1.720$, $\chi^2/df = 0.860$, $p = .423$, GFI = 0.995, AGFI = 0.976, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000) โดยมีค่าน้ำหนักข้อกระทงอยู่ระหว่าง .86 ถึง .88



ภาพที่ 8. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดความผูกพันกับหัวหน้า.



ภาพที่ 9. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มี 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นขออนุมัติ

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่าง ๆ ในจังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นดำเนินการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่บรรจุอยู่ในซองเอกสารหนาที่ไปส่งมอบให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของโรงพยาบาล แบบสอบถามทั้งหมดถูกส่งต่อไปยังผู้เข้าร่วมการวิจัยที่ใช้เวลากรอกข้อมูลประมาณ 15 – 20 นาที หลังจากทำแบบสอบถามเสร็จ เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานรวบรวมแบบสอบถามใส่ซองเอกสารส่งกลับมายังผู้วิจัย (ตัวอย่างแบบสอบถามแสดงอยู่ในภาคผนวก ข)
2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้วิเคราะห์ขั้นต่อไป โดยแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ได้แก่ แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลไม่ครบถ้วน คือ เว้นหน้าว่าง ไม่ตอบข้อคำถามทั้งหน้า จำนวน 2 ชุด และแบบสอบถามที่มีลักษณะการเลือกตอบข้อเดียวกันหมดทั้งแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ถูกคัดออก รวมมีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 6 ชุด คงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 441 ชุด
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนชุดแบบสอบถาม และทบทวนดูความเรียบร้อยครบถ้วนของข้อมูล ก่อนใส่รหัสที่กำหนดไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเอสพีเอสเอส (SPSS)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)



บทที่ 3

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยขอแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 3 การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติ

N	หมายถึง	จำนวนของผู้เข้าร่วมการวิจัย
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MIN	หมายถึง	ค่าต่ำสุด
MAX	หมายถึง	ค่าสูงสุด
CV	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
VIF	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อน
df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ
p	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
χ^2/df	หมายถึง	ค่าดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

r	หมายถึง	ค่าความสัมพันธ์
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
ตัวแปรสังเกตได้		
AF	หมายถึง	ความชอบพอ (affect)
LY	หมายถึง	ความซื่อสัตย์ (loyalty)
CON	หมายถึง	การเสียสละ (contribution)
PRO	หมายถึง	ความเคารพในความเชี่ยวชาญ (professional respect)
PE	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล (personal experience)
GE	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนรวม (general experience)
OP	หมายถึง	การให้อำนาจด้านการเข้าถึงโอกาส (access to opportunity)
IN	หมายถึง	การให้อำนาจด้านการเข้าถึงข้อมูล (access to information)
SU	หมายถึง	การให้อำนาจด้านการเข้าถึงการสนับสนุน (access to support)
RE	หมายถึง	การให้อำนาจด้านการเข้าถึงทรัพยากร (access to resources)
FP	หมายถึง	การให้อำนาจแบบเป็นทางการ (formal power)
IFP	หมายถึง	การให้อำนาจแบบไม่เป็นทางการ (informal power)
CS	หมายถึง	ความผูกพันกับหัวหน้า (commitment to supervisor)

CO	หมายถึง	ความผูกพันกับองค์กร (commitment to organization)
ตัวแปรแฝง		
LMX	หมายถึง	การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (Leader-Member Exchange)
POJ	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (perceived overall justice)
EM	หมายถึง	การให้อำนาจ (empowerment)
ComSup	หมายถึง	ความผูกพันกับหัวหน้า (commitment to supervisor)
ComOrg	หมายถึง	ความผูกพันกับองค์กร (commitment to organization)

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานของวิชาชีพ ระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร โดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลแต่ละแห่งรวมจำนวน 452 ชุด และได้รับกลับคืนมา 447 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.9 จากนั้นคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกจำนวน 6 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลไม่ครบถ้วน คือ ว่าง หน้าว่าง ไม่ตอบข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 2 ชุด และแบบสอบถามที่ตอบข้อเดียวกันหมดทั้งหมดจำนวน 4 ชุด สรุปรวมแบบสอบถามที่ถูกคัดออก คิดเป็นร้อยละ 1.3 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คงเหลือแบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์จริงจำนวน 441 ชุด หรือเท่ากับร้อยละ 97.6 จากแบบสอบถามที่ส่งออกไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ทั้งนี้ ก่อนเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าผิดปกติเชิงพหุหรือแบบหลายตัวแปร (Multivariate outlier) ด้วยการวิเคราะห์ระยะทางแบบมหาลาโนบิส (Mahalanobis Distance) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าไค-สแควร์ที่องศาอิสระตามจำนวนตัวแปรแฝง เท่ากับ 5 ($\chi^2(5)$) มีค่าวิกฤต คือ 20.515 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .001 ตัวอย่างที่มีข้อมูลเกินค่าวิกฤต แสดงว่าเป็นค่าผิดปกติ (Kline, 2005) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวอย่างจำนวน 5 คนมีค่าเกินเกณฑ์ จึงคัดออก คงเหลือกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 436 คนที่นำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนสุดท้าย แบ่งออกเป็นเพศหญิง 415 คน กับเพศชาย 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.2 และ 4.8 ตามลำดับ

ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมการวิจัยมีอายุเฉลี่ย 36.13 ปี ($SD = 8.44$) ส่วนใหญ่มีอายุงานในสายวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมากถึงร้อยละ 84.4 มีเพียงร้อยละ 15.6 ที่มีอายุงานในสายวิชาชีพพยาบาลต่ำกว่า 5 ปี โดยพยาบาลที่มีอายุมากที่สุดคือ 56 ปี และอายุน้อยที่สุดคือ 22 ปี สำหรับระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างเฉลี่ยอยู่ที่ 11.97 ปี ($SD = 8.22$) มีช่วงเวลาการทำงานเริ่มตั้งแต่น้อยที่สุด 6 เดือน จนถึงมากที่สุด 38 ปี

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการมีมากถึงร้อยละ 83.3 รองลงมาคือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 12.3 และลูกจ้างชั่วคราวเพียง ร้อยละ 4.4 อัตราเงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้รับอยู่ในช่วง 20,001 ถึง 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาคือ 30,001 ถึง 40,000 บาท หรือเท่ากับร้อยละ 26.8 รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5

เพศ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน แบ่งตามจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมการวิจัย ($N = 436$)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	415	95.2
ชาย	21	4.8
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	363	83.3
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	54	12.3
ลูกจ้างชั่วคราว	19	4.4
เงินเดือน		
10,001 – 15,000 บาท	18	4.1
15,001 – 20,000 บาท	83	19.1
20,001 – 30,000 บาท	175	40.1
30,001 – 40,000 บาท	117	26.8
40,001 – 50,000 บาท	43	9.9
รวม	436	100

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย

เมื่อตรวจสอบข้อมูล พบว่า ตัวแปรในงานวิจัยมีการขาดหายของข้อมูลเพียงร้อยละ 0.45 ซึ่งเมื่ออ้างอิงจากที่ Hair, Black, Babin, และ Anderson (2010) เสนอไว้ว่า กรณีที่มีข้อมูลขาดหายน้อยกว่าร้อยละ 10 ผู้วิจัยสามารถใช้วิธีใดก็ได้ในการแทนที่ข้อมูลขาดหาย ผู้วิจัยจึงทำการทดแทนข้อมูลขาดหายด้วยวิธีลีนีเยร์ เทรนด์ แอท พอยท์ (linear trend at point) ที่เป็นหนึ่งในวิธีการประมาณค่าแนวโน้ม (trend estimation) ทางสถิติ

การประมาณค่าแนวโน้ม (trend estimation) เป็นวิธีการทางสถิติที่แปลผลข้อมูลจากการอนุมานว่า ในแต่ละขั้นตอนของการวัดผลเป็นอนุกรมเวลา (time series) คือมีการเรียงลำดับการวัดด้วยเครื่องมือตามเวลาที่เกิดขึ้น การประมาณค่าแนวโน้มจึงเป็นการศึกษาความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาผ่านการเปรียบเทียบเครื่องมือที่ใช้กับช่วงเวลาที่เกิดข้อมูล เพื่อคาดคะเนข้อมูลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะใช้วิธีการนี้ได้ ผู้วิจัยต้องตรวจสอบการกระจายของข้อมูลเพื่อดูลักษณะของแนวโน้มว่าเป็นเส้นตรงหรือเส้นโค้ง แล้วจึงเลือกใช้วิธีการหาค่าแนวโน้มที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล ซึ่งในที่นี้พบว่าข้อมูลจากตัวแปรแฝงทุกตัวมีลักษณะเป็นเส้นตรง ผู้วิจัยจึงพิจารณาใช้วิธีประมาณค่าแนวโน้มเชิงเส้นตรง คือ วิธีลีนีเยร์ เทรนด์ แอท พอยท์ ในการแทนที่ข้อมูลขาดหาย

สำหรับวิธีลีนีเยร์ เทรนด์ แอท พอยท์ คือ วิธีการทดแทนข้อมูลขาดหายด้วยแนวโน้มเชิงเส้นตรงในแต่ละจุดของเวลา โดยที่เส้นแนวโน้มเชิงเส้นตรง (linear trend line) จะถูกสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์การถดถอยกำลังสองต่ำสุด (Least square regression method) ซึ่งเป็นวิธีการหาแนวโน้มเชิงเส้นตรงที่นิยมมากที่สุด (Bradley, 2013) วิธีการดังกล่าวมีหลักการสร้างสมการคล้ายกับสมการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) ที่เปลี่ยนตัวแปรอิสระเป็นช่วงเวลาแทน ด้วยเหตุนี้หลักการของวิธีลีนีเยร์ เทรนด์ แอท พอยท์ จึงใช้ข้อมูลทั้งหมดที่มีอยู่จริงเสมือนกับอนุกรมเวลามาวิเคราะห์เพื่อหาดัชนีของตัวแปรที่ต้องการ แล้วจึงแทนที่ข้อมูลขาดหายด้วยค่าที่ทำนายออกมาได้ ซึ่งผู้วิจัยทำการแทนค่าข้อมูลขาดหายในขั้นตอนนี้ด้วยโปรแกรมเอสพีเอสเอส (SPSS) จนเสร็จสิ้น แล้วจึงนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

2.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมดด้วยค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และ ค่าความโด่ง (kurtosis) ดังตารางที่ 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 14 ตัวแปร ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ความชอบพอ (AF) ความซื่อสัตย์ (LY) การเสียสละ (CON) และ ความเคารพในความเชี่ยวชาญ (PRO) มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.53 ถึง 3.96 ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูง มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.73 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย อยู่ระหว่าง 16.99 ถึง 22.66 โดยสัมประสิทธิ์สูงสุดคือ คะแนนประเมินความซื่อสัตย์ (LY) มีการกระจายเป็น 1.33 เท่าของคะแนนการประเมินการเสียสละ (CON) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด ซึ่งค่าไม่ค่อยแตกต่างกัน นอกจากนี้ ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ตั้งแต่ -0.13 ถึง -0.43 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คะแนนประเมินการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกทุกด้านค่อนข้างสูง และมีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (platykurtic) คือ -0.10 ถึง 0.15 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก แต่เนื่องจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลทั้งค่าสูงสุดและต่ำสุด มีค่าน้อยกว่าหนึ่งในสามของค่าเฉลี่ย และมีความแตกต่างกันข้างค่อนข้าง (0.61 ถึง 0.73) แสดงว่าค่าเฉลี่ยสามารถใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกได้ดี

ตัวแปรสังเกตได้ของการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม 2 มิติ ประกอบด้วย มิติการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล (PE) และมิติการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนรวม (GE) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง เท่ากับ 3.44 และ 3.48 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และ 0.74 ทั้งนี้ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดและต่ำสุด มีค่าน้อยกว่าหนึ่งในสามของค่าเฉลี่ย แสดงว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมใช้เป็นตัวแทนข้อมูลได้ดี ส่วนสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าเท่ากับ 17.82 และ 21.51 สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนรวม (FE) มีการกระจายของคะแนนประเมินเป็น 1.21 เท่าของการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล (PE) จึงพิจารณาได้ว่าไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ลักษณะของข้อมูลเป็นการเบ้ซ้าย มีค่าเท่ากับ -0.08 และ -0.21 แปลว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมค่อนข้างสูง สำหรับค่าความโด่ง ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล (PE) มีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (leptokurtic) คือ 0.30 และตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนรวม (GE) มีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติที่ -0.04

หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างโดยมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้าน
ประสบการณ์ส่วนบุคคลคล้ายคลึงกัน ในขณะที่ความคิดเห็นในเรื่องของการรับรู้ความยุติธรรม
โดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนรวมค่อนข้างมีความแตกต่างมากกว่า

ตัวแปรสังเกตได้ของการให้อำนาจ ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบไปด้วย การเข้าถึงโอกาส (OP)
การเข้าถึงข้อมูล (IN) การเข้าถึงการสนับสนุน (SU) การเข้าถึงทรัพยากร (RE) อำนาจแบบเป็น
ทางการ (FP) และ อำนาจแบบไม่เป็นทางการ (IFP) ตัวแปรทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.10 ถึง
3.74 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมีค่าสูง มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.57 ถึง 0.70 ทั้งนี้
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดและต่ำสุด มีค่าน้อยกว่าหนึ่งในสามของค่าเฉลี่ย แสดงว่าค่าเฉลี่ยของ
ตัวแปรการให้อำนาจสามารถใช้เป็นตัวแทนข้อมูลได้ดี มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 15.24
ถึง 21.93 ซึ่งสัมประสิทธิ์สูงสุดคือคะแนนการประเมินการเข้าถึงข้อมูล (IN) มีการกระจายเป็น 1.43
เท่าของคะแนนการประเมินอำนาจแบบไม่เป็นทางการ (IFP) แปลว่าตัวแปรสังเกตได้มีความแตกต่าง
กันพอสมควร แต่ไม่มากจนส่งผลกระทบต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้
ซ้าย มีค่าตั้งแต่ -0.08 ถึง -0.25 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างประเมินองค์ประกอบเหล่านี้ไปในทางบวกและ
ให้คะแนนค่อนข้างสูง ในขณะที่ตัวแปรการเข้าถึงทรัพยากร (RE) เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีลักษณะ
ข้อมูลเบ้ขวาคือ 0.05 ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างให้คะแนนประเมินการเข้าถึงทรัพยากรเอนเอียง
ไปทางต่ำ ในส่วนของค่าความโด่งนั้น พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของการให้อำนาจมีค่าที่หลากหลาย
สามารถแบ่งกลุ่มออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

- 1) ตัวแปรที่มีค่าความโด่งอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าโค้งปกติ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการ
เข้าถึงโอกาส (OP) ตัวแปรการเข้าถึงทรัพยากร (RE) และตัวแปรอำนาจแบบไม่เป็น
ทางการ (IFP) มีค่าความโด่งเท่ากับ -0.04, -0.09 และ 0.19 ตามลำดับ ซึ่งระดับความ
โด่งที่ต่ำกว่าโค้งปกติแปลว่าข้อมูลมีการกระจายมาก
- 2) ตัวแปรที่มีค่าความโด่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าโค้งปกติ ทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการ
เข้าถึงข้อมูล (IN) ตัวแปรอำนาจแบบเป็นทางการ (FP) และตัวแปรการเข้าถึงการ
สนับสนุน (SU) เท่ากับ 0.38, 0.51 และ 0.57 ตามลำดับ ซึ่งระดับความโด่งที่สูงกว่าโค้ง
ปกติแปลว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ถือว่า
ค่อนข้างสูง มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ซึ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่าหนึ่ง
ในสามของค่าเฉลี่ย หมายความว่าค่าเฉลี่ยสามารถใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรได้ดี และมีค่าสัมประสิทธิ์
การกระจายคือ 20.69 ทั้งนี้ ตัวแปรมีการแจกแจงแบบเบ้ซ้ายที่ -0.40 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

ให้คะแนนประเมินความผูกพันกับหัวหน้าค่อนข้างสูง และมีค่าความโด่งเท่ากับ 0.43 ซึ่งสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลน้อย

ตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งมีค่าสูง มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ซึ่งน้อยกว่าหนึ่งในสามของค่าเฉลี่ย แสดงว่าค่าเฉลี่ยสามารถใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรได้ดี และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 18.55 ตัวแปรมีความเบ้เท่ากับ -0.18 ลักษณะของข้อมูลเป็นแบบเบ้ซ้ายที่แปลว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คะแนนประเมินความผูกพันกับองค์กรสูง ส่วนค่าความโด่งอยู่ที่ 0.04 ถือว่ามีค่าต่ำกว่าโค้งปกติ แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลมาก

อนึ่ง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยมีขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้ข้อมูลมีความอ่อนไหวต่อการทดสอบค่าความผิดปกติมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การทดสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าสัมบูรณ์ (absolute value) ของความเบ้และความโด่ง ตามเกณฑ์ที่ Kline (2005) ได้เสนอไว้ว่า หากข้อมูลมีค่าสัมบูรณ์ของความเบ้น้อยกว่า 3 และความโด่งน้อยกว่า 10 ถือว่าข้อมูลไม่ผิดปกติ สามารถอนุมานว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงปกติ (normal distribution) เมื่อพิจารณาค่าจากตารางที่ 10 แสดงค่าสัมบูรณ์ของความเบ้อยู่ในช่วงระหว่าง .05 ถึง .43 และค่าสัมบูรณ์ของความโด่งอยู่ในช่วง .04 ถึง .57 ซึ่งทั้งสองค่าต่ำกว่าเกณฑ์ จึงถือว่าข้อมูลมีค่าการแจกแจงที่ยอมรับได้ สามารถนำไปวิเคราะห์ในลำดับถัดไป

ตารางที่ 6

ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทำนายความผูกพัน

ตัวแปร	M	SD	CV	SK	KU
การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX)					
AF	3.70	.70	18.92	-.42	.15
LY	3.53	.80	22.66	-.32	.06
CON	3.59	.61	16.99	-.13	.10
PRO	3.96	.73	18.43	-.43	-.10
การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (POJ)					
PE	3.48	.62	17.82	-.08	.30
GE	3.44	.74	21.51	-.21	-.04
การให้อำนาจ (EM)					
OP	3.64	.66	18.13	-.12	-.04
IN	3.29	.70	21.28	-.25	.38
SU	3.43	.63	18.37	-.33	.57
RE	3.10	.68	21.93	.05	-.09
FP	3.13	.64	20.45	-.25	.51
IFP	3.74	.57	15.24	-.08	.19
ความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup)					
CS	3.48	.72	20.69	-.40	.43
ความผูกพันกับองค์กร (ComOrg)					
CO	3.72	.69	18.55	-.18	.04

2.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้นั้น เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 14 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด 91 คู่

2.3.1 ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้จากโมเดล ทำนายความผูกพัน โดยตัวแปรทุกตัวในการวิจัยนี้เป็นตัวแปรต่อเนื่อง ทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางบวกตั้งแต่ .16 ถึง .73 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสหสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรที่มีค่ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่อื่น คือ ตัวแปรความชอบพอและตัวแปรความเคารพในความเชี่ยวชาญ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .73 ส่วนคู่ตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนรวมและตัวแปรอำนาจแบบไม่เป็นทางการ มีค่าเท่ากับ .16

ในส่วนสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และไม่มีคู่ตัวแปรใดที่มีสหสัมพันธ์กันเกิน .80 ซึ่งแสดงว่ามีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความสัมพันธ์ในทางบวกต่อกัน โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX) ทั้ง 4 ด้าน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .51 ถึง .73 ขณะที่ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (POJ) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .68 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการให้อำนาจ (EM) ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน ตั้งแต่ .32 ถึง .58

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เป็นดังนี้

- 1) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) มีค่าอยู่ระหว่าง .31 ถึง .71 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากความสัมพันธ์ทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับหัวหน้าสูงที่สุดเป็น 4 ลำดับแรก เป็นองค์ประกอบของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX) ทั้งหมด ในขณะที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ มีค่าลดหลั่นกันไป โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้าน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการเข้าถึงข้อมูล ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรการให้อำนาจ (EM) มีค่า .31
- 2) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรความผูกพันกับองค์การ (ComOrg) มีค่าระหว่าง .17 ถึง .45 โดยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การสูงที่สุด คือ ตัวแปรการเข้าถึงข้อมูล ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรการให้อำนาจ (EM) ขณะที่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การน้อยที่สุดคือ ตัวแปรความเคารพในความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX)

สรุปผลที่ตัวแปรอิสระมีต่อตัวแปรตาม พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกทั้งหมด ซึ่งถือว่าเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ รายละเอียดดังตารางที่ 7

2.3.2 การวิเคราะห์ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity)

a. การตรวจสอบด้วยค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix)

การจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นเพื่อทำนายความผูกพันครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปร ซึ่งอาจมีความเป็นไปได้ที่ตัวแปรอิสระจะมีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนของตัวแปร ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบตัวแปรจากค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ตาราง 7) หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ .80 หรือมากกว่า แสดงว่าตัวแปรอิสระมีปัญหาความสัมพันธ์กัน (Licht, 1995) ซึ่งสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า 0.16 ถึง 0.73 จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เกิดขึ้น

b. การตรวจสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อน

(Variance Inflation Factor: VIF)

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (collinearity) ควรมีค่าไม่เกิน 10.0 (Kline, 2005) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 1.47 ถึง 2.65 จึงมีค่าน้อยกว่าค่าสูงสุดที่กำหนด ถือว่าผ่านเกณฑ์

สรุปผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าทั้งค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อนมีค่าผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ทับซ้อน และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ตอนที่ 3

การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย แบ่งออกเป็น 11 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1	การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม
สมมติฐานข้อ 2	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า

- สมมติฐานข้อ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ
- สมมติฐานข้อ 4 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์การ
- สมมติฐานข้อ 5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า
- สมมติฐานข้อ 6 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ
- สมมติฐานข้อ 7 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการให้อำนาจ
- สมมติฐานข้อ 8 การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า
- สมมติฐานข้อ 9 การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ
- สมมติฐานข้อ 10 การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า
- สมมติฐานข้อ 11 การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ

ตารางที่ 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความเต็มใจซื้อเชิงสาเหตุ

ตัวแปร	AF	LY	CON	PRO	PE	GE	OP	IN	SU	RE	FP	IFP	CS	CO
AF	(.90)													
LY	.60**	(.90)												
CON	.55**	.51**	(.77)											
PRO	.73**	.56**	.52**	(.93)										
PE	.38**	.46**	.36**	.35**	(.88)									
GE	.32**	.33**	.21**	.27**	.68**	(.70)								
OP	.27**	.31**	.37**	.26**	.31**	.17**	(.84)							
IN	.19**	.27**	.28**	.17**	.44**	.28**	.45**	(.91)						
SU	.30**	.40**	.36**	.31**	.50**	.31**	.50**	.57**	(.91)					
RE	.30**	.31**	.23**	.28**	.43**	.32**	.32**	.41**	.47**	(.84)				
FP	.41**	.47**	.34**	.34**	.52**	.36**	.49**	.56**	.58**	.57**	(.81)			
IFP	.28**	.28**	.30**	.31**	.32**	.16**	.46**	.38**	.45**	.35**	.43**	(.76)		
CS	.71**	.58**	.60**	.61**	.42**	.33**	.37**	.31**	.42**	.37**	.46**	.43**	(.93)	
CO	.23**	.27**	.41**	.17**	.39**	.30**	.38**	.45**	.42**	.32**	.37**	.38**	.47**	(.93)
M	3.70	3.53	3.59	3.96	3.48	3.44	3.64	3.29	3.43	3.10	3.13	3.74	3.48	3.72
SD	0.70	0.80	0.61	0.73	0.62	0.74	0.66	0.70	0.63	0.68	0.64	0.57	0.72	0.69
MIN	1.00	1.00	1.67	1.33	1.33	1.00	1.67	1.00	1.00	1.33	1.00	1.75	1.00	1.50
MAX	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

หมายเหตุ. ตัวเลขในวงเล็บในแนวทแยงมุม คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือ; AF = ความชอบพอ; LY = ความซื่อสัตย์; CON = การเสียดสี; PRO = ความเคารพในความเชี่ยวชาญ; PE = การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม
ด้านประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมบุคคล; GE = การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสิทธิภาพการมีส่วนร่วม; OP = การเข้าถึงโอกาส; IN = การเข้าถึงข้อมูล; SU = การเข้าถึงทรัพยากร; RE = การเข้าถึงทรัพยากร; FP = อำนาจแบบเป็น
ทางการ; IFP = อำนาจแบบไม่เป็นทางการ; CS = ความผูกพันกับหัวหน้า; CO = และความผูกพันกับองค์กร.

**p < .01, หนึ่งทาง.

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพัน

เนื่องจากงานวิจัยในอดีต Allen และ Meyer (1990) พบว่า อายุและระยะเวลาการทำงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และจากผลการวิเคราะห์ตัวแปรในขั้นทดสอบมาตรฐาน (บทที่ 2) พบว่าตัวแปรอายุและระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสองมาศึกษาเพิ่มเติมกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นทดสอบสมมติฐานว่า

อายุ (AGE) กับ ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน (EXP) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) หรือไม่

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง อายุ ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ พบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันกับองค์กรเท่ากับ .15 และสหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันกับความผูกพันกับองค์กรเท่ากับ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสองมาใส่เป็นตัวแปรควบคุมในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อทดสอบการทำนายความผูกพันกับองค์กร

3.2 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการทดสอบสมมติฐาน

โมเดลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์การทำนายความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) และความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) ผ่านทางตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมกับการให้อำนาจประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร ได้แก่ ความชอบพอ (AF) ความซื่อสัตย์ (LY) การเสียสละ (CON) ความเคารพในความเชี่ยวชาญ (PRO) การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล (PE) การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนรวม (GE) การเข้าถึงโอกาส (OP) การเข้าถึงข้อมูล (IN) การเข้าถึงการสนับสนุน (SU) การเข้าถึงทรัพยากร (RE) อำนาจแบบเป็นทางการ (FP) อำนาจแบบไม่เป็นทางการ (IFP) ความผูกพันกับหัวหน้า (CS) และความผูกพันกับองค์กร (CO) โดยมีตัวแปรควบคุม 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอายุ (AGE) กับตัวแปรระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน (EXP) ดังภาพที่ 10

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ พบว่า โมเดลมีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 245.79 ที่ค่าองศาอิสระ 85 โดยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าไค-สแควร์น้อยกว่า .05 ซึ่งตามหลักเกณฑ์ดั้งเดิมค่าไค-

สแควร์ไม่ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะหมายถึงความไม่สอดคล้องกันของโมเดลและข้อมูลการศึกษา อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถิติไค-สแควร์มีความอ่อนไหวต่อขนาดของข้อมูลมาก จึงไม่นิยมใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสถิติไค-สแควร์เป็นเกณฑ์วัดการยอมรับหรือปฏิเสธกรอบแนวคิดโมเดลอีกต่อไป (Vandenberg, 2006) ทั้งนี้ ค่าดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2/df) คือ 2.89 ซึ่งเกณฑ์การยอมรับได้กำหนดไว้ไม่เกิน 5 (Schumacker & Lomax, 2004) แสดงว่าค่าดัชนีของการวิจัยผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.93 และ 0.90 ตามลำดับ สำหรับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่ามากกว่า 0.900 ซึ่งเป็นเกณฑ์การยอมรับขั้นต่ำในการวิจัย (Baumgartner & Homburg, 1996) ในขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากดัชนีทั้งสองค่านี้มีความอ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาก ซึ่งทำให้ค่าที่วัดได้เกิดความคลาดเคลื่อน โดยเฉพาะค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ที่พบว่าอาจมีค่าสูงกว่าความเป็นจริงหากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ (Shevlin & Miles, 1998) จึงมีนักวิจัยบางคนแนะนำว่าไม่ควรใช้ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอีกต่อไป (Sharma, Mukherjee, Kumar, & Dillon, 2005) และในส่วนของค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ก็ถูกนักวิจัยหลายคนมองว่าขาดความเสถียรเนื่องจากได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างเช่นเดียวกัน จึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์หลักในการพิจารณาโมเดล (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008) แต่ปัจจุบัน ในหลาย ๆ การศึกษาก็ยังคงมีการรายงานค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เพื่อให้ผู้อ่านสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบโมเดลงานวิจัยได้ รวมถึงการศึกษานี้ด้วยเช่นกัน

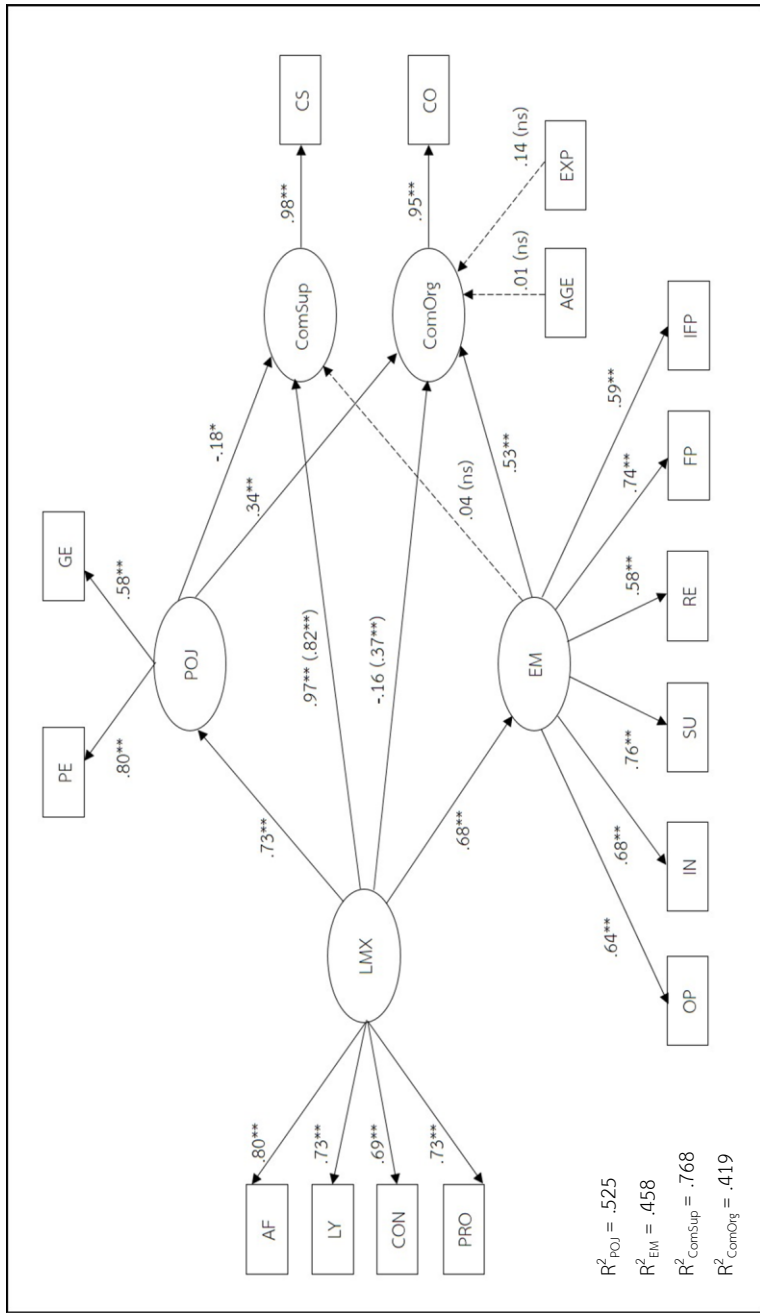
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เป็นค่าดัชนีที่ได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างน้อย (Fan, Thompson, & Wang, 1999) จึงทำให้ความผันผวนเมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีเกิดขึ้นได้น้อยกว่าค่าดัชนีอื่น ๆ ซึ่งเกณฑ์การยอมรับในปัจจุบันคือตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป (Hu & Bentler, 1999) สำหรับค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) จากการศึกษาครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.98 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีสุดท้ายที่รายงานในผลการศึกษาคือ ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) ซึ่งไม่ควรมีค่าเกิน .08 (MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996) จึงจะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และจากผลการทดสอบของงานวิจัยนี้พบว่า มีค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.07 จึงอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ โมเดลยังแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (POJ) ได้ร้อยละ 52 และ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการให้อำนาจ (EM) ได้ร้อยละ 46 ส่วนตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก ร่วมกับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมและตัวแปรการให้อำนาจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) ได้ร้อยละ 77 และ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) ได้ร้อยละ 42

จากผลการวิเคราะห์เบื้องต้น สรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อทำนายความผูกพัน โดยผ่านตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมกับการให้อำนาจ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในช่วงเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าผลการศึกษาที่พบสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย





ภาพที่ 10. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน.

$\chi^2(85, N = 436) = 245.79, p = .00, GFI = 0.93, AGFI = 0.90, CFI = 0.98, RMSEA = 0.066$

หมายเหตุ. ลูกศรที่เป็นเส้นประ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่ไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ (non-significant), ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่มีต่อตัวแปรความผูกพัน ก่อนได้ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปโมเดล; LMX = การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก; POJ = การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม;

EM = การเข้างาน; ComSup = ความผูกพันกับหัวหน้า; ComOrg = ความผูกพันกับองค์กร.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละเส้นทางอิทธิพล กลับพบว่าอิทธิพลทางตรง จากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (POJ) ไปยังตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) มีค่าอิทธิพลเป็นลบเท่ากับ .18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (แสดงในภาพ 10) ซึ่งแตกต่าง จากทิศทางที่คาดไว้ โดยตามสมมติฐานคาดว่า การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีอิทธิพลทางบวกต่อ ความผูกพันกับหัวหน้า จึงอาจเป็นไปได้ว่าการทำงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ (e.g., Colquitt, 2001; Kuokkanen, Leino-Kilpi, & Katajisto, 2003) มิได้นำตัวแปรการรับรู้ความ ยุติธรรมและการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลในโมเดลเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ อิทธิพลส่งผ่านของทั้งสองตัวแปรแยกเป็น 2 โมเดล ดังนี้

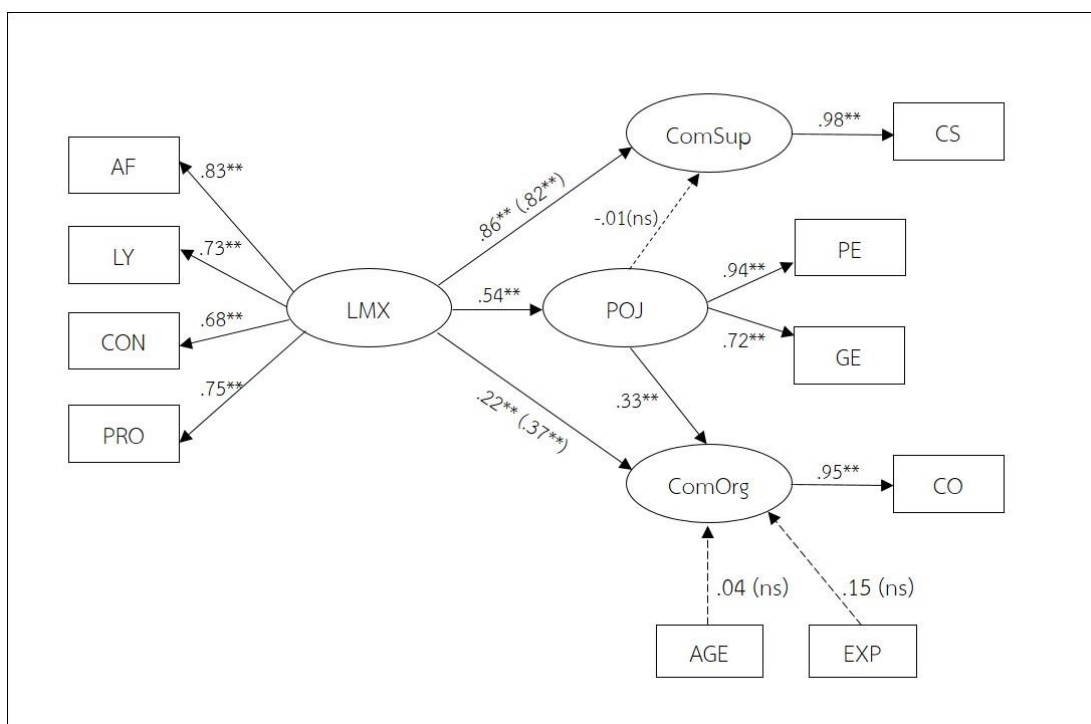
A. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม

โมเดลที่ 1 เป็นการวิเคราะห์การทำนายความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) และความผูกพัน กับองค์การ (ComOrg) ผ่านทางตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ ความชอบพอ (AF) ความซื่อสัตย์ (LY) การเสียสละ (CON) ความเคารพในความ เชี่ยวชาญ (PRO) การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล (PE) การรับรู้ความ ยุติธรรมโดยรวมด้านประสบการณ์ส่วนรวม (GE) ความผูกพันกับหัวหน้า (CS) และความผูกพันกับ องค์การ (CO) โดยมีตัวแปรควบคุม 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอายุ (AGE) กับตัวแปรระยะเวลาการ ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน (EXP) ดังภาพที่ 11

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ (ภาพที่ 11 และตาราง 8) พบว่าโมเดลมีค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 86.78 ที่ค่าองศาอิสระ 27 และมีค่าดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2/df) เท่ากับ 3.21 สำหรับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 ขณะที่ค่าดัชนีวัด ระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนใน การประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.07 ซึ่งค่าทั้งหมดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้จนถึงระดับที่มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

การวิเคราะห์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized solution) จากตารางที่ 9 พบว่าตัว แปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) สูงที่สุด คือ ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่าง หัวหน้าและสมาชิก (LMX) และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ (ComOrg) สูงที่สุด คือ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (POJ) ทั้งนี้ ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (POJ) ได้ร้อยละ 29

ส่วนตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกกับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) ได้ร้อยละ 73 และอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) ได้ร้อยละ 25 นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรอายุ (AGE) และตัวแปรระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน (EXP) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กรเท่ากับ .04 และ .15 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพที่ 11. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน โดยส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม.

$\chi^2(27, N = 436) = 86.776, p = .00, GFI = 0.962, AGFI = 0.922, CFI = 0.979, RMSEA = 0.071$

หมายเหตุ. ลูกศรที่เป็นเส้นประ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (non-significant); ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่มีต่อตัวแปรความผูกพัน ก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปในโมเดล; LMX = การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก; POJ = การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม; ComSup = ความผูกพันกับหัวหน้า; ComOrg = ความผูกพันกับองค์กร.

** $p < .01$.

ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (N = 436)

ตัวแปรตาม		POJ			ComSup			ComOrg		
ตัวแปรสาเหตุ		TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
LMX	β	.54**	.54**	-	.85**	.86**	-.01	.40**	.22**	.18**
	SE	(0.05)	(0.05)	-	(0.07)	(0.09)	(0.04)	(0.08)	(0.10)	(0.06)
	t	10.25	10.25	-	18.50	15.29	-0.27	7.33	3.37	4.60
POJ	β	-	-	-	-.01	-.01	-	.33**	.33**	-
	SE	-	-	-	(0.07)	(0.07)	-	(0.10)	(0.10)	-
	t	-	-	-	-0.27	-0.27	-	4.94	4.94	-
R^2		.29			.73			.25		

$\chi^2(27, N = 436) = 86.776, p = .00, GFI = 0.962, AGFI = 0.922, CFI = 0.979, RMSEA = 0.071$

หมายเหตุ. TE = อิทธิพลรวม DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม

ตัวเลขแถว 1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวเลขแถว 2 คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ตัวเลขแถว 3 คือ ค่าสถิติ (t)

** $p < .01$.

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง ตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรแต่ละตัวในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม ($\beta = .54, p < .01$) ตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า ($\beta = .86, p < .01$) และตัวแปรความผูกพันกับองค์กร ($\beta = .22, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 และ 4 ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม มีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันกับหัวหน้าอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.01, ns$) แต่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .33, p < .01$) ผลการทดสอบจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 แต่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (POJ)

ตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนเข้าสู่การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล ตามที่ Shrout และ Bolger (2002) ได้กำหนดไว้คือ ค่าอิทธิพลทางตรง 2 เส้นทาง

- 1) ค่าอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรอิสระไปยังตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรส่งผ่าน (X -> M)
- 2) ค่าอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรส่งผ่านไปยังตัวแปรตาม (M -> Y)

ทั้งสองเส้นทางควรมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพบว่าอิทธิพลทางตรงเส้นใดเส้นหนึ่ง หรือทั้งสองเส้นไม่พบค่านัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องทำการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรตัวนั้น และสามารถสรุปได้ว่าไม่มีการส่งผ่านอิทธิพลเกิดขึ้น (Iacobucci, Saldanha, & Deng, 2007)

จากตารางที่ 8 พบว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .54, p < .01$) แต่ค่าอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมไปยังตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) กลับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.01, ns$) จึงไม่ผ่านข้อตกลงเบื้องต้นของความเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล ดังนั้นตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมไม่ใช่ตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก และความผูกพันกับหัวหน้า ผลการพิจารณาไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5

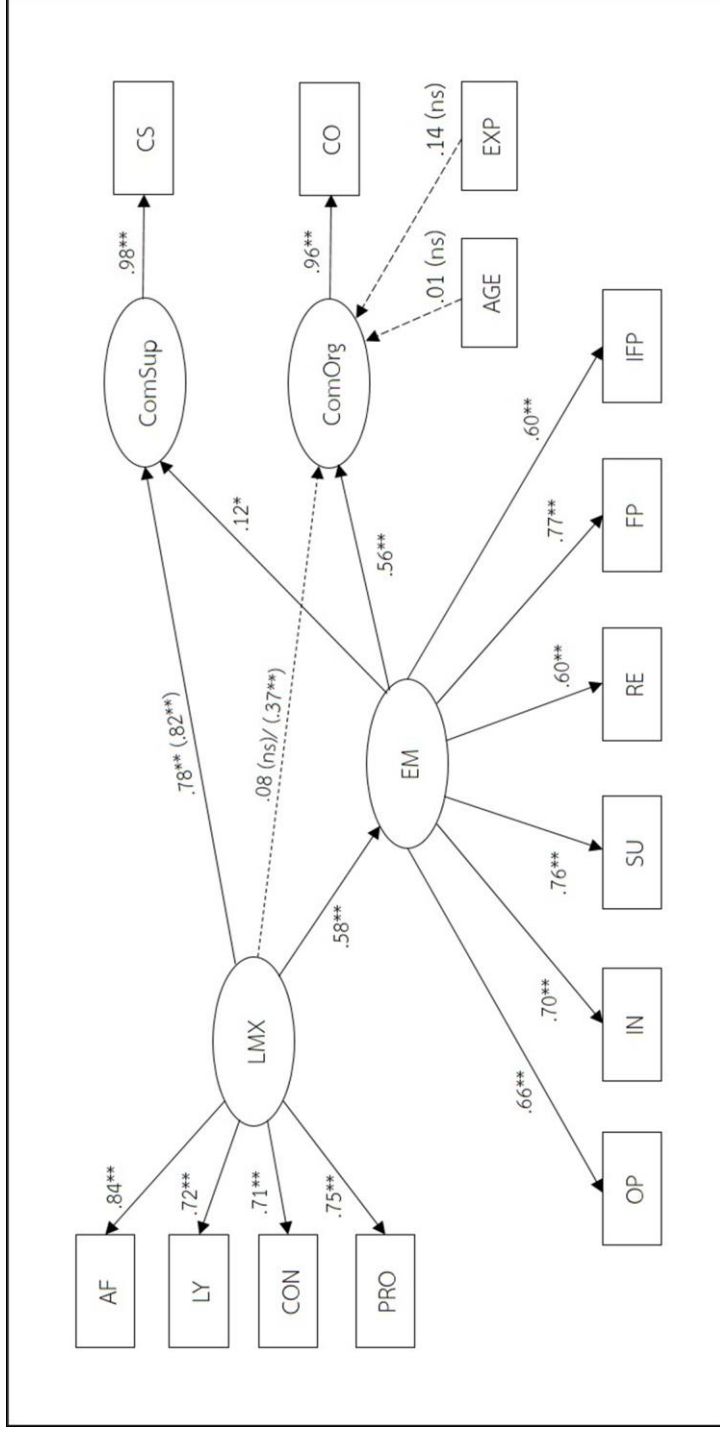
อย่างไรก็ตาม ในส่วนของค่าอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมไปยังตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .22, p < .01$) แสดงว่าผ่านข้อตกลงเบื้องต้นของการทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งเมื่อพิจารณาอิทธิพลที่ส่งไปยังความผูกพันกับองค์กรแล้วพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กร โดยส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (*indirect effect* = .18, $p < .01$) โดยการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีคุณสมบัติการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) เนื่องจากยังสามารถพบค่าอิทธิพลทางตรงจากการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังความผูกพันกับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หลังจากใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้ามาในโมเดล (แสดงในตาราง 8) ผลการทดสอบสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 6

B. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านการให้อำนาจ

โมเดลที่ 2 เป็นการวิเคราะห์การทำนายความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) และความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) ผ่านทางตัวแปรการให้อำนาจ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร ได้แก่ ความชอบพอ (AF) ความซื่อสัตย์ (LY) การเสียสละ (CON) ความเคารพในความเชี่ยวชาญ (PRO) การเข้าถึงโอกาส (OP) การเข้าถึงข้อมูล (IN) การเข้าถึงการสนับสนุน (SU) การเข้าถึงทรัพยากร (RE) อำนาจแบบเป็นทางการ (FP) อำนาจแบบไม่เป็นทางการ (IFP) ความผูกพันกับหัวหน้า (CS) และความผูกพันกับองค์กร (CO) โดยมีตัวแปรควบคุม 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอายุ (AGE) กับตัวแปรระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน (EXP) ดังภาพที่ 12

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ (ภาพที่ 12 และตาราง 9) พบว่าโมเดลมีค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 180.08 ที่ค่าองศาอิสระ 64 และมีค่าดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.81 สำหรับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.06 ซึ่งค่าทั้งหมดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้จนถึงระดับที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

จากตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (standardized solution) พบว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) สูงที่สุด และตัวแปรการให้อำนาจ (EM) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) สูงที่สุด ในส่วนการอธิบายความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการให้อำนาจ (EM) ได้ร้อยละ 30 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) ได้ร้อยละ 72 และอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (ComOrg) ได้ร้อยละ 36 นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรอายุ (AGE) และตัวแปรระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน (EXP) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร เท่ากับ .01 และ .14 ตามลำดับอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพที่ 12. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน โดยส่งผ่านการให้อำนาจ.

$\chi^2(64, N = 436) = 180.083, p = .00, GFI = 0.944, AGFI = 0.908, CFI = 0.979, RMSEA = 0.065$

หมายเหตุ. ลูกศรที่เป็นเส้นประ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (non-significant), ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงของารแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่มีต่อตัวแปรความผูกพัน ก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปในโมเดล;

LMX = การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก; EM = การให้อำนาจ; ComSup = ความผูกพันกับหัวหน้า; ComOrg = ความผูกพันกับองค์กร.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านการให้อำนาจ ($N = 436$)

ตัวแปรตาม		EM			ComSup			ComOrg		
ตัวแปรสาเหตุ		TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
LMX	β	.58**	.58**	-	.85**	.78**	.07*	.40**	.08	.32**
	SE	(0.05)	(0.05)	-	(0.07)	(0.07)	(0.04)	(0.08)	(0.08)	(0.07)
	t	9.88	9.88	-	17.88	15.43	2.71	7.55	1.68	6.80
EM	β	-	-	-	.12*	.12*	-	.56**	.56**	-
	SE	-	-	-	(0.09)	(0.09)	-	(0.12)	(0.12)	-
	t	-	-	-	2.60	2.60	-	8.15	8.15	-
R^2		.30			.72			.36		

$\chi^2(64, N = 436) = 180.083, p = .00, GFI = 0.944, AGFI = 0.908, CFI = 0.979, RMSEA = 0.065$

หมายเหตุ. TE = อิทธิพลรวม DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม

ตัวเลขแถว 1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (β).

ตัวเลขแถว 2 คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ตัวเลขแถว 3 คือ ค่าสถิติ (t).

* $p < .05$. ** $p < .01$.

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรแต่ละตัวในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้ามาในโมเดล ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้าและตัวแปรความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ภาพ 12) แต่เมื่อใส่ตัวแปรการให้อำนาจเข้ามาเป็นตัวแปรส่งผ่านในโมเดลกลับพบว่า ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .78, p < .01$) แต่มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรความผูกพันกับองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .08, ns$) ซึ่งผลการทดสอบค่าอิทธิพลสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วน

ทั้งนี้ ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรการให้อำนาจ ($\beta = .58, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 7

สำหรับตัวแปรการให้อำนาจ พบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า ($\beta = .12, p < .05$) และความผูกพันกับองค์กร ($\beta = .56, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 8 และ 9 ตามลำดับ

ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการให้อำนาจ (EM)

จากภาพที่ 12 และตารางที่ 9 เส้นอิทธิพลทางตรงของตัวแปรในโมเดลผ่านข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล (Shrout & Bolger, 2002) จึงนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และพบว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรการให้อำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .58, p < .01$) สำหรับตัวแปรการให้อำนาจ พบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า ($\beta = .12, p < .05$) และความผูกพันกับองค์กร ($\beta = .56, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผ่านข้อตกลงเบื้องต้นตามที่ Shrout และ Bolger เสนอไว้ทั้งหมด โดยที่การให้อำนาจ (EM) มีอิทธิพลส่งผ่าน 2 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX) และความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup)

จากการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก สามารถทำนายความผูกพันกับหัวหน้า โดยส่งผ่านทางการให้อำนาจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (*indirect effect* = .07, $p < .05$) แต่ยังคงพบอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันกับหัวหน้าภายหลังการใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้ามาในโมเดล ($\beta = .78, p < .01$) โดยค่าอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX) ไปยังความผูกพันกับหัวหน้า (ComSup) อาจลดลงแต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า การให้อำนาจมีคุณสมบัติเป็นอิทธิพลส่งผ่านแบบบางส่วนในความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า ผลการตรวจสอบเส้นทางอิทธิพลจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 10

- 2) ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX) และความผูกพันกับองค์กร (ComOrg)

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในตารางที่ 9 พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กร โดยส่งผ่านทางการให้อำนาจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (*indirect effect* = .32, $p < .01$) แต่เมื่อใส่ตัวแปรการให้อำนาจเข้ามาเป็นตัวแปรส่งผ่านในโมเดล อิทธิพลทางตรงจากการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังความผูกพันกับองค์กร

จะมีค่าลดลงอย่างมาก และไม่มีผลสำคัญทางสถิติอีกต่อไป ($\beta = .08, ns$) แสดงว่า การให้อำนาจมีคุณสมบัติการเป็นอิทธิพลส่งผ่านแบบสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์กร ผลการตรวจสอบเส้นทางอิทธิพลสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 11

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลและการทดสอบสมมติฐานไว้ในตารางที่ 10

ตารางที่ 10

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการวิจัย	
1	การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	สนับสนุนสมมติฐาน	✓
2	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน	✗
3	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร	สนับสนุนสมมติฐาน	✓
4	การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์กร	สนับสนุนสมมติฐาน	✓
5	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน	✗
6	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์กร	สนับสนุนสมมติฐาน	✓
7	การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก มีอิทธิพลทางบวกต่อการให้อำนาจ	สนับสนุนสมมติฐาน	✓
8	การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า	สนับสนุนสมมติฐาน	✓
9	การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร	สนับสนุนสมมติฐาน	✓

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

10	การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า	สนับสนุนสมมติฐาน	✓
11	การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ	สนับสนุนสมมติฐาน	✓



บทที่ 4

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปแล้วในบทที่ผ่านมา สำหรับบทนี้จะเป็นการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 11 ข้อ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อ 1 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเท่ากับ .54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกสามารถทำนายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพได้ เป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (LMX theory) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า บุคลากรที่มีความใกล้ชิดกับหัวหน้าจะได้รับทรัพยากร โอกาส หรือการสนับสนุนที่มากกว่า (Graen & Cashman, 1975) ซึ่งในสังคมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น พยาบาลที่มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าของตน ย่อมได้รับการดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากหัวหน้า จึงมีแนวโน้มสูงที่พยาบาลจะรู้สึกว่าได้รับรู้ความยุติธรรมและเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่พวกตนมี แต่ในทางตรงกันข้าม พยาบาลที่มีคุณภาพความสัมพันธ์กับหัวหน้าในระดับต่ำก็จะมีแนวโน้มแลกเปลี่ยนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ต่ำ เช่น ด้านความรู้สึกรับชอบพอ การเคารพซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุน และการให้ความไว้วางใจต่อกัน ซึ่งการที่พยาบาลไม่มีคุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า ก็อาจนำไปสู่การได้รับการแลกเปลี่ยนทรัพยากรดังกล่าว จึงนำไปสู่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมในระดับต่ำ ผลของการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Han และ Bai (2012) ที่พบผลการศึกษาเชิงประจักษ์ว่า แม้แต่ในประเทศสหรัฐอเมริกาเองก็ตาม การที่หัวหน้าปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างไม่เสมอภาคกัน สามารถกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความรู้สึกว่าสถานที่ทำงานขาดความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนและด้านปฏิสัมพันธ์ได้

ข้อมูลทั้งหมดข้างต้นนี้ทำให้สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความรักใคร่สนิทสนมกับหัวหน้าของตน จะเกิดความรู้สึกว่าตนถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมมากขึ้น สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันกับหัวหน้า เท่ากับ .01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไม่สามารถทำนายความผูกพันที่มีต่อหัวหน้าได้ ซึ่งผลเชิงประจักษ์นี้ไม่สอดคล้องกับ Cropanzano และ Greenberg (1997) ที่กล่าวไว้ว่า ในบางครั้งพนักงานอาจหยิบบกเอาความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมาเป็นเครื่องตัดสินความสัมพันธ์ของตนเองกับหัวหน้า หรือความรู้สึกที่ตัวพนักงานมีต่อองค์การว่าจะพัฒนาเป็นรูปแบบใดต่อไปในอนาคต ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากหัวหน้าหรือองค์การ ในเรื่องของการแบ่งสรรปันส่วนสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าสวัสดิการ หรือรางวัลที่มีการจัดสรรเอาไว้อย่างสมเหตุสมผลและเป็นไปด้วยความเปิดเผย โดยที่ตัวของพนักงานเองก็ยอมรับในการจัดการสิ่งเหล่านั้นและรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม พนักงานก็จะมีความรู้สึกเชิงบวกกับหัวหน้าหรือองค์การมากขึ้น แต่จากผลการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพพยาบาลกลับพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมโดยรวมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหัวหน้า

ผลการวิจัยทำให้เกิดข้อสังเกตว่า สาเหตุที่ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้านั้น ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการที่มาตรวจวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมถูกพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของทฤษฎีการตัดสินความยุติธรรมทางลัด ซึ่งทำให้ลักษณะของมาตรวัดเป็นการประเมินความยุติธรรมในมิติขององค์การ ด้วยเหตุนี้ เมื่อกลุ่มตัวอย่างพยาบาลรับรู้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีจากการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ก็จะเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น แต่ไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันกับหัวหน้า อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยอาจแตกต่างออกไปหากตรวจสอบความยุติธรรมแบบแยกเป็นรายด้านตามแนวคิดของ Colquitt (2001) ซึ่งแบ่งความยุติธรรมออกเป็นด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านข้อมูล และความยุติธรรมระหว่างบุคคล ซึ่งความยุติธรรมแบบแยกรายด้านเหล่านี้ อาจพบอิทธิพลต่อความผูกพันกับแต่ละเป้าหมาย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความยุติธรรมที่เกิดขึ้นนั้น ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพันกับหัวหน้า ผลดังกล่าวจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีอิทธิพลทางบวกต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การเท่ากับ .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมสูง จะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงด้วยเช่นกัน หรืออีกความหมายหนึ่งก็คือ เมื่อพยาบาลเกิดความรู้สึกว่าโรงพยาบาลที่ตนทำงานอยู่มีการให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร ก็ย่อมเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อโรงพยาบาล มีความรักและห่วงใยขององค์การ ยอมอุทิศตนเพื่อองค์การมากขึ้น จนกลายเป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์การในที่สุด ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานของ Ambrose และ Schminke (2009) ที่ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมในบทบาทตัวแปรส่งผ่าน และพบผลการวิจัยว่าตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อตัวแปรความรู้สึกผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ นอกจากนี้การวิจัยยังสนับสนุนผลงานของ Colquitt และคณะ (2001) ที่ทำการทบทวนวรรณกรรมแบบอภิวเคราะห์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การแบบแยกองค์ประกอบเป็นรายด้าน ซึ่งพบผลเชิงประจักษ์ยืนยันว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

ผลการทดสอบอิทธิพลดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจคือ การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมไม่ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกผูกพันกับหัวหน้า แต่กลับมีอิทธิพลทางบวกต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ซึ่งข้อสันนิษฐานนี้ยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ใดเป็นเครื่องยืนยันว่าถูกหรือผิด แต่ผู้วิจัยเชื่อว่ามีมติการประเมินของมาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมที่มุ่งเน้นไปทางด้านองค์การมากกว่า มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการทดสอบสมมติฐานออกมาในรูปแบบนี้

อย่างไรก็ตาม ผลเชิงประจักษ์ข้างต้นได้ยืนยันแล้วว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่มีความยุติธรรม จึงเกิดความรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาล สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อ 4 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในสมมติฐานข้อที่ 4 ผู้วิจัยขอแบ่งการอภิปรายออกเป็นสองส่วน ดังนี้

ในขั้นตอนการสำรวจอิทธิพลทางตรงก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่านลงในโมเดล แล้วปรากฏว่าพบเส้นทางอิทธิพลจากการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังความผูกพันกับองค์กรเท่ากับ .37 ที่สถิติมีนัยสำคัญระดับ .01 นั้น อาจเป็นผลจากคุณสมบัติของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่มีต่อเจตคติในงานและความศรัทธาของบุคคลต่อองค์กร (Liden et al., 1997) ทั้งนี้ ผลการวิจัยสนับสนุนการศึกษาเชิงอภิวเคราะห์ของ Dulebohn และคณะ (2012) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก แล้วพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกสามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานได้ ซึ่งนั่นหมายความว่า พยาบาลที่มีความสนิทสนมกับหัวหน้าของตน จะมีโอกาสได้รับสิ่งที่ดีมากขึ้น และโดยส่วนใหญ่แล้วสิ่งที่หัวหน้าจะมอบให้หรือให้การสนับสนุนก็มักจะเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นหลัก จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกที่ดีกับงานของตน จนกลายเป็นความผูกพันกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่

สำหรับขั้นตอนของการสำรวจอิทธิพลทางตรงหลังจากใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปในโมเดล

โมเดล 1 (โมเดลทำนายความผูกพัน โดยผ่านการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม, น. 79) มีค่าอิทธิพลทางตรงจากการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังความผูกพันกับองค์กร เท่ากับ .22 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ Dulebohn และคณะ (2012) ที่พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกสามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ อิทธิพลทางตรงของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีค่าลดลง หลังจากใส่ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมเข้ามาในโมเดล แต่ยังคงมีอยู่ แสดงให้เห็นว่า บุคคลผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า สามารถเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ โดยที่ไม่จำเป็นต้องรู้สึกว่าคุณค่าตนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเป็นธรรมก่อนเสมอไป

ส่วนโมเดล 2 (โมเดลทำนายความผูกพัน โดยผ่านการให้อำนาจ, น. 83) พบว่าค่าอิทธิพลทางตรงลดลงเหลือ .08 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กรเมื่อมีตัวแปรส่งผ่านในโมเดล ผลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laschinger และคณะ (2009) ที่ศึกษาตัวแปรความผูกพันกับองค์กรในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ และพบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกยังคงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร โดยที่มีตัวแปรการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านในโมเดล ซึ่งสาเหตุที่ไม่พบอิทธิพลทางตรงในงานวิจัยนี้ อาจจะเป็นเพราะความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ทำให้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพไทยรับรู้ว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกเป็นมิติมุมมองในระดับบุคคลมากกว่าในระดับองค์กร ดังนั้น นอกจากการที่รู้สึกว่าคุณเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าแล้วนั้น พยาบาลวิชาชีพจะต้องรับรู้ด้วยว่าพวกตนได้รับอำนาจในเชิงโครงสร้างให้เข้าถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จึงจะเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลได้

นอกจากนี้ อีกสาเหตุที่ทำให้โมเดล 2 นี้ไม่พบอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังตัวแปรความผูกพันกับองค์กร อาจเป็นเพราะตัวแปรการให้อำนาจเป็นตัวแปรที่บ่งชี้ถึงมิติขององค์กรค่อนข้างชัดเจน ถ้าหากมีตัวแปรนี้แทรกแซงอยู่ในความสัมพันธ์ ก็จะทำให้บุคคลมองเห็นภาพในมิติขององค์กรได้ชัดมากขึ้นเมื่อนึกถึงความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก ซึ่งเป็นตัวแปรวัดความสัมพันธ์ในระดับบุคคล ถูกลดความสำคัญลงทันที

จากผลการอภิปรายทั้งหมด สรุปได้ว่า

- 1) พยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า จะเกิดความผูกพันกับหัวหน้า โดยที่ไม่จำเป็นต้องรับรู้ว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่
- 2) พยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และรับรู้ว่าคุณเองได้รับมอบอำนาจเชิงโครงสร้าง จะเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลและกับหัวหน้าของตน
- 3) คุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันกับหัวหน้ามากกว่าผูกพันกับโรงพยาบาล

สรุปผลการพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์กร สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อ 5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความผูกพันกับหัวหน้าอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่ผ่านข้อตกลงเบื้องต้นของการทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Shrout & Bolger, 2002) แสดงว่าไม่มีการส่งผ่านอิทธิพลเกิดขึ้น (Iacobucci et al., 2007) การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมไม่ใช่ตัวแปรส่งผ่านที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันกับหัวหน้าของตนเอง ทั้งนี้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานของ Colquitt (2001) ที่พบว่าความยุติธรรมแบบแยกเป็นรายด้านสามารถทำนายความผูกพันได้

จากผลการวิจัยข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า วรรณกรรมของ Colquitt เป็นการศึกษามิติความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยอีกจำนวนมากที่ได้ผูกโยงแนวคิดด้านความยุติธรรมเข้ากับผลลัพธ์ขององค์การ เช่น ความพึงพอใจในงาน การประเมินค่าความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และการถอนตัว (Colquitt et al., 2001) โดยที่การศึกษาต่าง ๆ ประเมินการรับรู้ความยุติธรรมแบบแยกเป็นรายด้าน และเลือกใช้ตัวแปรความผูกพันแบบอื่น ในขณะที่งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความผูกพันกับหัวหน้า ผลที่ได้จึงไม่ตรงตามสมมติฐาน

อย่างไรก็ตาม ผลเชิงประจักษ์ที่ว่านี้ยังอาจมองได้ในอีกแง่มุมหนึ่งคือ สืบเนื่องจากลักษณะของมาตรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมเป็นมาตรวัดความรู้สึกรู้สึกของบุคคลในระดับองค์การมากกว่ามิติของบุคคล กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้ถึงความสัมพันธ์กับหัวหน้าเป็นความสัมพันธ์ในระดับบุคคล มิได้มีความเกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลเลย ดังนั้นความรู้สึกทางบวกที่มีต่อหัวหน้าจึงเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดความสุข และรู้สึกอยากผูกพันกับหัวหน้า แต่ในขณะเดียวกันพยาบาลก็มองว่าความยุติธรรมที่ได้รับนั้นไม่มีความเกี่ยวข้องใด ๆ กับหัวหน้าของตน จึงไม่รู้สึกผูกพันกับหัวหน้าเพิ่มขึ้นจากการที่รับรู้ว่าคุณเองได้รับความเป็นธรรม สรุปได้ว่าผลการศึกษานี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5

สมมติฐานข้อ 6 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อความผูกพันกับองค์การ เท่ากับ .22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อความผูกพันกับองค์การ โดยส่งผ่านทาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม เท่ากับ .18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลรวมเชิงบวก (positive total effect) ต่อความผูกพันกับองค์การ เท่ากับ .40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพการแลกเปลี่ยนกับหัวหน้าสูง จะทำให้พยาบาลเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลสูง ด้วย โดยผ่านทาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม

ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากว่า เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับพยาบาลเป็นไปในทางบวก พยาบาลจะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า มีการให้ความช่วยเหลือกันมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการงาน เปิดโอกาสให้พยาบาลได้ตระหนักถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงพยาบาล ซึ่งถ้าหากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการประเมินของหน่วยงานโรงพยาบาลมีความเป็นธรรม ก็จะทำให้พยาบาลเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาล ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Yukl (2010) ที่กล่าวว่า พนักงานหรือบุคลากรอาจเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม เมื่อมีคุณภาพการแลกเปลี่ยนกับหัวหน้าต่ำ จึงไม่เกิดความผูกพันกับองค์การ แสดงว่าในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าของตน ก็จะมีโอกาสเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จึงเกิดความผูกพันกับองค์การด้วย

ทั้งนี้ ความรู้สึกที่ดีกับหัวหน้ายังทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อโรงพยาบาลได้เช่นกัน อันเป็นผลมาจากการที่หัวหน้ามอบแต่สิ่งที่ดีให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ทั้งการให้คำแนะนำช่วยเหลือ มอบโอกาสให้เติบโตในหน้าที่การงานให้ หรือแม้กระทั่งการให้ความช่วยเหลือด้านอื่นที่พยาบาลต้องการ ส่งผลให้พยาบาลเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป จนกลายมาเป็นความผูกพันกับโรงพยาบาล ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า สามารถสร้างความผูกพันกับองค์การได้นี้ มีผลการยืนยันเชิงประจักษ์จริง (Dulebohn et al., 2012)

สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน พบว่า เมื่อใส่ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมเข้ามาเป็นปัจจัยแทรกเพิ่ม ก็ยังคงพบอิทธิพลทางตรงของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกต่อความผูกพันกับองค์การอยู่ แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน

บางส่วน (partial mediation) ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก และความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ บุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าจะเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมโดยรวมจากองค์กรหรือหน่วยงานโรงพยาบาลเสมอไป ข้อมูลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 6

สมมติฐานข้อ 7 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการให้อำนาจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการให้อำนาจ เท่ากับ .58 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าทำให้พยาบาลรับรู้ถึงอำนาจที่ตนได้รับเพิ่มขึ้น ดังนั้นการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกจึงสามารถทำนายการให้อำนาจได้

สำหรับตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกนี้ นับว่าเป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าและบุคคล ที่ยังมีระดับสูงมากเท่าใด ก็ยิ่งส่งผลให้บุคคลผู้นั้นได้รับทรัพยากรสนับสนุนมากขึ้นตามไปด้วย (Graen & Cashman, 1975) ซึ่งโดยส่วนใหญ่ หัวหน้ามักจะเลือกแจกจ่ายทรัพยากรให้แก่สมาชิกคนสนิทก่อนเสมอ แม้ว่าทรัพยากรด้านต่าง ๆ เช่น อำนาจ เวลา เป็นต้น จะมีจำนวนจำกัดก็ตาม (Graen & Uhl-Bien, 1995)

ส่วน อำนาจ (Kanter, 1977) มีที่มาจาก 2 แหล่ง ได้แก่ อำนาจอย่างเป็นทางการ คืออำนาจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ อันเกิดจากการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร เช่น หัวหน้า เป็นต้น ซึ่งถ้าหากบุคคลมีอำนาจเหล่านี้เพิ่มขึ้น ก็จะทำให้การเข้าถึงทรัพยากรเป็นเรื่องที่สะดวกง่ายดายมากขึ้นเช่นกัน แต่การจะได้มาซึ่งอำนาจและทรัพยากรเหล่านี้ บางครั้งก็ต้องขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อหัวหน้าด้วย แสดงว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกเป็นตัวแปรตั้งต้นที่สำคัญของการให้อำนาจนั่นเอง (Gómez & Rosen, 2001)

จากเหตุปัจจัยทั้งหมดข้างต้น จึงสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ถึงการให้อำนาจมากขึ้นหากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า ซึ่งผลการศึกษานับสนุนทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก และสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Laschinger และคณะ (2009) ที่ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยงานวิจัยพบผลอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษานับสนุนสมมติฐานข้อ 7

ในส่วนของสมมติฐานข้อ 8 และ 9 ผู้วิจัยขออภิปรายร่วมกันดังนี้

สมมติฐานข้อ 8 การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า

สมมติฐานข้อ 9 การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งสองข้อ

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรการให้อำนาจมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า เท่ากับ .12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร เท่ากับ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการที่พยาบาลรู้สึกว่าได้รับอำนาจนั้น จะทำให้พยาบาลเกิดความผูกพันกับหัวหน้าและโรงพยาบาล โดยในกรณีของความผูกพันกับหัวหน้า สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง (Kanter, 1977) ซึ่งอ้างอิงถึงรูปแบบของ แหล่งอำนาจที่เรียกว่า อำนาจแบบไม่เป็นทางการ อันเป็นรูปแบบอำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิง บวกกับหัวหน้า ทำให้พยาบาลสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุนได้ง่ายดายมากขึ้น ดังนั้นเมื่อพยาบาลรับรู้ว่าอำนาจส่วนหนึ่งได้มาจากความสัมพันธ์กับหัวหน้าของตนแล้ว ก็ย่อมมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นกับหัวหน้า และในขณะเดียวกัน อำนาจที่พยาบาลได้รับนี้มีความเกี่ยวข้องกับ รูปแบบภายในองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้น ถ้าหากว่าระบบของโรงพยาบาลมีการเอื้อให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถเข้าถึงอำนาจและแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อใช้ได้ ก็มีแนวโน้มที่พยาบาลจะเกิดความผูกพัน กับองค์กรอย่างแน่นนอน ผลการศึกษาทางอิทธิพลที่การให้อำนาจมีต่อความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laschinger และคณะ (2009) กับ Cho, Laschinger และ Wong (2006) ที่พบว่า การให้อำนาจเชิงโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าอิทธิพลที่การให้อำนาจมีต่อตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า และตัวแปรความผูกพันกับองค์กรแล้ว พบว่า การให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าความผูกพันกับหัวหน้าหลายเท่า ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยคิดว่าเป็นเพราะการประเมินตัวแปร การให้อำนาจตามทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง เป็นแนวคิดการศึกษาที่มุ่งอธิบายประเด็นในเชิง ระบบโครงสร้างขององค์กร จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเห็นตัวแปรในมิติขององค์กรชัดเจนกว่ามิติใน ระดับบุคคล ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 8 และ 9

สมมติฐานข้อ 10 การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า

ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อความผูกพันกับหัวหน้า เท่ากับ .78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อความผูกพันกับหัวหน้า โดยส่งผ่านทางการให้อำนาจ เท่ากับ .07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำให้การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลรวมเชิงบวก (positive total effect) ต่อความผูกพันกับหัวหน้า เท่ากับ .85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพการแลกเปลี่ยนกับหัวหน้าสูง จะเกิดความผูกพันกับหัวหน้าสูงด้วย แต่ความสัมพันธ์กับหัวหน้าที่ส่งค่าอิทธิพลต่อความผูกพันโดยผ่านทางการให้อำนาจนั้นกลับมีค่าน้อย และแทบจะไม่มีผลต่อความผูกพันกับหัวหน้าเลย ซึ่งจากผลวิเคราะห์พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก สามารถส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับหัวหน้าได้โดยตรง กล่าวคือ บุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับคุณภาพความสัมพันธ์กับหัวหน้าสูง จะมีความผูกพันกับหัวหน้าของตนสูงได้โดยไม่ต้องผ่านการให้อำนาจเสมอไป อันเป็นผลจากคุณลักษณะของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อความคิดและเจตคติของบุคคล (Graen & Uhl-Bien, 1995)

สำหรับตัวแปรการให้อำนาจ ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) ระหว่างตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า แต่เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลแล้วกลับพบว่า ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้าสูงกว่าค่าอิทธิพลที่ส่งผ่านทางตัวแปรการให้อำนาจ จึงอาจสะท้อนได้ว่า ความผูกพันกับหัวหน้าสามารถเกิดขึ้นได้เพียงแค่มียุทธศาสตร์การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกที่ดีก็พอแล้ว

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ความผูกพันที่พยาบาลวิชาชีพมีต่อหัวหน้า เกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า ในขณะที่การรับรู้ถึงอำนาจอาจทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกที่ดีกับหัวหน้าอยู่บ้าง แต่น้อยมากจนแทบไม่มีผลเลย ข้อมูลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 10

สมมติฐานข้อ 11 การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อความผูกพันกับองค์กร เท่ากับ .08 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อความผูกพันกับองค์กร โดยส่งผ่านทาง การให้อำนาจ เท่ากับ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลรวมเชิงบวก (positive total effect) ต่อความผูกพันกับองค์กร เท่ากับ .40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพการแลกเปลี่ยนกับหัวหน้าสูง จะเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลผ่านทาง การให้อำนาจ โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับหัวหน้าไม่มีผลโดยตรงต่อความผูกพันกับองค์กรแต่อย่างใด

ทั้งนี้พบว่า การให้อำนาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์กร โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรการให้อำนาจเข้ามาเป็นตัวแปรส่งผ่านในโมเดล จะไม่พบอิทธิพลทางตรงของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกต่อความผูกพันกับองค์กรอีกต่อไป แสดงว่า แม้พยาบาลวิชาชีพจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้ามากเพียงใด แต่ถ้าหากตัวบุคลากรไม่รับรู้ถึงการให้อำนาจแล้ว ก็อาจจะไม่เกิดความผูกพันกับองค์กรขึ้นก็เป็นได้ และในขณะเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าทำให้พยาบาลรับรู้ถึงการให้อำนาจ ซึ่งส่งผลต่อไปยังความผูกพันกับองค์กรที่เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าพยาบาล และรับรู้ถึงการให้อำนาจที่ตนเองได้รับจากระบบของโรงพยาบาล จึงเกิดความผูกพันกับองค์กรขึ้นในที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Laschinger และคณะ (2009) ที่พบอิทธิพลการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการให้อำนาจ ในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์กร สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 11

ข้อสังเกตเพิ่มเติม

ความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในโมเดลหลัก (ภาพ 10, น.77)

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันกับหัวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ Cropanzano และ Greenberg (1997) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแบบแยกองค์ประกอบ ด้านผลตอบแทนสามารถทำนายความผูกพันกับองค์การได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยจากโมเดลหลักมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kumari และ Afroz (2013) ว่าการรับรู้ความยุติธรรมทุกองค์ประกอบ มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานในกลุ่มตัวอย่างพนักงานอุตสาหกรรม โดยเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานไม่มีความยึดมั่นทางด้านจิตใจต่อองค์การอุตสาหกรรม แต่จำต้องอยู่ด้วยเหตุผลทางปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการดำรงชีพเป็นหลัก

อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Kumari และ Afroz เป็นเพียงงานวิจัยชิ้นเดียวที่พบผลเช่นนี้ ในขณะที่งานวิจัยอื่นพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถทำนายความผูกพันกับองค์การได้ ผู้วิจัยจึงแบ่งโมเดลวิเคราะห์ตามตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหัวหน้า แต่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นด้วยมิติของเป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้ากับองค์การนั้น เมื่อพิจารณาเป็นตัวแปรแล้ว สามารถจำแนกออกเป็นระดับบุคคลและองค์การได้ ซึ่งการวิจัยนี้ไม่ได้ทำการแบ่งระดับของตัวแปรที่ใช้ ดังนั้นจึงขอเสนอแนะว่าการวิจัยครั้งต่อไป หากมีการศึกษาเป้าหมายในระดับหัวหน้าและองค์การ ผู้วิจัยควรแบ่งระดับตัวแปรในโมเดลเป็นพหุระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์การ เพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

และอีกประเด็นหนึ่งที่น่าศึกษาคือ Colquitt และ Shaw (2005) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยของพวกเขาว่า ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีอิทธิพลเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมแบบแยกรายด้านกับผลลัพธ์องค์การ ดังนั้นหากมีการเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมแบบแยกรายด้านเข้าไปในโมเดลการวิจัย ผลเชิงประจักษ์ที่ได้ อาจมีความแตกต่างออกไปจากการวิจัยชิ้นนี้

การเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างโมเดลเชิงสาเหตุย่อย 2 โมเดล

อิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังความผูกพันกับหัวหน้าจากทั้งโมเดล 2 โมเดล พบว่า มีค่าอิทธิพลที่สูงมาก และยังคงสามารถพบอิทธิพลทางตรงอยู่ แม้จะใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปในโมเดล แสดงว่าความสัมพันธ์ที่ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับหัวหน้า

ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อหัวหน้าของตนโดยตรง อีกทั้งความสัมพันธ์ที่ดีนี้ยังเสมือนการเปิดโอกาสให้พยาบาลได้รับสิ่งที่แตกต่าง ๆ เพิ่มขึ้น อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ อาทิ การรู้สึกว่าคุณเองได้รับความยุติธรรมอย่างที่ต้องการ หรือความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานและสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ได้ในที่สุด

นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลย่อยยังพบอีกว่า ตัวแปรส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและการให้อำนาจทั้งสองตัวแปรต่างมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน โดยที่ตัวแปรการให้อำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันกับองค์การเท่ากับ .56 มีค่ามากกว่าตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมที่มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันกับองค์การเท่ากับ .33 เกือบสองเท่า ซึ่งอิทธิพลที่ส่งผลถึงความผูกพันกับองค์การที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดนี้ ชี้ชัดว่าการรับรู้การให้อำนาจในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จะส่งผลต่อความผูกพันกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเห็นได้ชัด หากหน่วยงานด้านสาธารณสุขหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับโรงพยาบาลแห่งเดิมต่อ ควรให้ความสำคัญกับการให้อำนาจเป็นลำดับต้น ๆ

ผลการทดสอบปัจจัยตัวแปรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ คือ อายุ ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน แล้วพบว่า อายุกับระยะเวลาการทำงานของพยาบาล มีสหสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานการศึกษาของ Allen และ Meyer (1990) ที่เสนอว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุกับประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสองมาศึกษาเพิ่มเติมในขั้นตอนทดสอบสมมติฐาน แต่ผลการวิเคราะห์กลับไม่พบว่าตัวแปรอายุหรือตัวแปรระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมีอิทธิพลทำนายความผูกพันกับองค์การได้ ทั้งในโมเดลหลักหรือโมเดลย่อย 2 โมเดลก็ตาม ซึ่งเหตุที่ไม่พบค่าอิทธิพลดังกล่าว อาจสามารถอธิบายได้ว่า ในกลุ่มพนักงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การแห่งหนึ่งมาเป็นเวลานาน อายุกับเวลาทำงานก็ย่อมเพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกับเวลาที่อยู่ในองค์การแห่งนั้นเป็นปกติ จึงไม่ใช่เรื่องน่าแปลกใจที่พบว่า อายุกับระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันของพยาบาลวิชาชีพมีสหสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ ซึ่งก็คือโรงพยาบาล แต่ในขณะเดียวกัน อายุกับระยะเวลาการทำงานที่มากขึ้นนี้ ไม่ได้หมายความว่าพยาบาลจะมีความผูกพันกับโรงพยาบาลมากขึ้นตามไปด้วย แต่น่าจะเกิดจากปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การโดยตรงมากกว่า เช่น การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม การให้อำนาจ ที่เป็นตัว

แปร่งชี้ว่าพยาบาลมีความพึงพอใจกับที่ทำงานและมีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลหรือไม่

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า องค์การและหน่วยงานรัฐควรให้ความสำคัญในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า โดยอาจมีการสนับสนุนโปรแกรมที่กระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อขยายกลุ่มสมาชิกวงใน (in-group) ทำให้สมาชิกและหัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น หน่วยงานโรงพยาบาลสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้อุปสรรค

2. ตัวแปรการให้อำนาจ หน่วยงานสาธารณสุขควรมีแนวทางช่วยเพิ่มการรับรู้การให้อำนาจภายในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ โปรแกรมกระชับความสัมพันธ์เพื่อขยายกลุ่มวงในของบุคลากรสามารถส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการรับรู้ถึงอำนาจที่ได้รับเพิ่มขึ้น และเมื่อพยาบาลรู้สึกว่าคุณเองได้รับอิสระในการทำงาน ได้รับความช่วยเหลือ มีการอำนวยความสะดวกจากระบบของหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ ก็เปรียบเสมือนกับได้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลและหัวหน้าได้ในที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและการให้อำนาจในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน

สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานข้อ 1 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม
- สมมติฐานข้อ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า
- สมมติฐานข้อ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ
- สมมติฐานข้อ 4 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์การ
- สมมติฐานข้อ 5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า
- สมมติฐานข้อ 6 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ
- สมมติฐานข้อ 7 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกต่อการให้อำนาจ
- สมมติฐานข้อ 8 การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับหัวหน้า
- สมมติฐานข้อ 9 การให้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ
- สมมติฐานข้อ 10 การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า
- สมมติฐานข้อ 11 การให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีอายุงานอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มตัวอย่างในชั้นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในชั้นแปลและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 186 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในชั้นการวิจัย จำนวน 436 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ชิ้น ได้แก่

1. มาตรการการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก
2. มาตรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม
3. มาตรการให้อำนาจ
4. มาตรการความผูกพัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐแห่งต่าง ๆ ในจังหวัดกำแพงเพชร จากนั้นนำแบบสอบถามไปส่งให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาล โดยเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานเป็นคนแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเอสพีเอสเอส (SPSS)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก**มีอิทธิพลทางบวก**ต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม **มีอิทธิพลทางลบ**ต่อความผูกพันกับหัวหน้า **อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ**
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม **มีอิทธิพลทางบวก**ต่อความผูกพันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก**มีอิทธิพลทางบวก**ต่อความผูกพันกับหัวหน้าและความผูกพันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม**ไม่เป็นตัวแปรส่งผ่าน**ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า **ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ**
6. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม**เป็นตัวแปรส่งผ่าน**ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก**มีอิทธิพลทางบวก**ต่อการให้อำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. การให้อำนาจ **มีอิทธิพลทางบวก**ต่อความผูกพันกับหัวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. การให้อำนาจ **มีอิทธิพลทางบวก**ต่อความผูกพันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
10. การให้อำนาจ**เป็นตัวแปรส่งผ่าน**ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกและความผูกพันกับหัวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
11. การให้อำนาจ**เป็นตัวแปรส่งผ่าน**ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีประเด็นที่น่าสนใจคือ พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันกับหัวหน้าจากความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าพยาบาล ในขณะที่ความผูกพันกับองค์กรมีที่มาจาก การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับอำนาจและได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานโรงพยาบาลมากแค่ไหน ซึ่งจากผลการวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุเพื่อทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมกับตัวแปรการให้อำนาจ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมและการให้อำนาจ อาจเป็นตัวแปรในระดับองค์การ เนื่องจากอิทธิพลของตัวแปรทั้งสองต่างส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรมากกว่าความผูกพันกับหัวหน้า โดยเฉพาะการให้อำนาจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานสาธารณสุขต้องการให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกเชิงบวกและเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลที่ทำงาน ก็ควรที่จะสร้างความรับรู้ด้านอำนาจในที่ทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเห็นผลได้ชัดเจนที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความผูกพันที่พยาบาลวิชาชีพมีต่อหัวหน้าพยาบาลและโรงพยาบาลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้อาจยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงแนะนำให้ทำการวิเคราะห์แบบพหุระดับ (Multilevel analysis) โดยแบ่งเป็นระดับบุคคลและองค์การ อาจจะทำให้ข้อค้นพบที่มีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดกำแพงเพชร จึงไม่สามารถขยายผลการวิจัยไปสู่ประชากรพยาบาลจากโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดอื่นหรือกลุ่มประชากรในวิชาชีพอื่น ๆ ได้ หากมีการวิจัยในภาคหน้า อาจใช้โมเดลกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจากบริบทวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ ครู พนักงานในองค์กรทั่วไป เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบว่าการเกิดความผูกพันในแต่ละอาชีพมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร นับเป็นการต่อยอดทางการศึกษา และสามารถนำมาปรับประยุกต์ระบบการทำงานของบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ ต่อไป
3. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมเป็นตัวแปรทดสอบการรับรู้ความยุติธรรม ซึ่งพบว่าไม่มีอิทธิพลส่งผ่านความสัมพันธ์จากตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกไปยังตัวแปรความผูกพันกับหัวหน้า ดังนั้นการเพิ่มหรือเปลี่ยนเป็นตัวแปรเกี่ยวกับ

การรับรู้ความยุติธรรมแบบรายด้านเข้ามาในโมเดล อาจได้ผลการวิจัยที่แตกต่างออกไป และยังเป็น
การบูรณาการความรู้เกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุด้วย

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป โมเดลเชิงสาเหตุเพื่อทำนายความผูกพัน ควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพัน เช่น ความเชื่อใจ ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อต่อยอดองค์ความรู้และพัฒนา
โมเดลเชิงสาเหตุนี้ต่อไป



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤษดา แสงวดี. (2551). *การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- ฉัตรกมล เจริญวิภาดา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามรถแห่งตน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน*. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, และ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554). สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 26(3), 233-238.
- ปียา เดชาภิญโญ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจลาออก*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: บริษัทธนาเพรส.
- อนันต์ งามสะอาด. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ.
- อรุณรัตน์ คันธา, เดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสงวดี, และ ดวงทิพย์ วีระวิทย์. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-31.

ภาษาอังกฤษ

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.

- 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), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *49*(3), 252-276.
doi:http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *The Journal of Applied Psychology*, *94*(2), 491-500. doi:10.1037/a0013203
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, *13*(2), 139-161. doi:http://dx.doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0
- Beaulieu, R., Shamian, J., Donner, G., & Pringle, D. (1997). Empowerment and commitment of nurses in long-term care. *Nursing economic\$,* *15*(1), 32-41.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, *66*(1), 32-40. doi:10.2307/2773219
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, *20*(3), 277-289. doi:10.1016/j.tate.2004.02.003
- Bradbury-Jones, C., Sambrook, S., & Irvine, F. (2007). The meaning of empowerment for nursing students: A critical incident study. *Journal of Advanced Nursing*, *59*(4), 342-351. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04331.x
- Bradley, T. (2013). *Essential mathematics for economics and business* (4th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Brunetto, Y., Shacklock, K., Bartram, T., Leggat, S. G., Farr-Wharton, R., Stanton, P., & Casimir, G. (2012). Comparing the impact of leader-member exchange, psychological empowerment and affective commitment upon Australian

- public and private sector nurses: Implications for retention. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2238-2255.
doi:10.1080/09585192.2011.616524
- Brunetto, Y., Shacklock, K., Teo, S., Farr-Wharton, R., & Nelson, S. (2014). Nurses' supervisors, learning options and organisational commitment: Australia, Brazil and England. *Journal of Nursing Management*. doi:10.1111/jonm.12249
- CareerBuilder. (2014). One in five workers plan to change jobs in 2014. Retrieved from <http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=1%2F9%2F2014&id=pr797&ed=12%2F31%2F2014>
- Cho, J., Laschinger, H. K. S., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership (Toronto, Ont.)*, 19(3), 43-60.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
doi:10.1037//0021-9010.86.3.386
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2012). Explaining the justice-performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *The Journal of Applied Psychology*, 97(1), 1-15.
doi:10.1037/a0025208
- Colquitt, J. A., & Shaw, J. C. (2005). How should organizational justice be measured? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 113-154). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
doi:10.2307/258093
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International*

review of industrial and organizational psychology (pp. 317-372). New York: Wiley.

- Davies, A., Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2011). Nurses' participation in personal knowledge transfer: The role of leader-member exchange (LMX) and structural empowerment. *Journal of Nursing Management, 19*, 632-643. doi:10.1111/j.1365-2834.2011.01269.x
- DeCicco, J., Laschinger, H. K. S., & Kerr, M. (2006). Perceptions of empowerment and respect: Effect on nurses' organizational commitment in nursing homes. *Journal of Gerontological Nursing, 32*(5), 49-56.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*(4), 315-326. doi:10.1111/j.2044-8325.1994.tb00570.x
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues, 31*(3), 137-149. doi:10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *The Academy of Management Review, 11*(3), 618-634.
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., & Ferris, G. R. (2012). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management, 38*(6), 1715-1759. doi:10.1177/0149206311415280
- Dutcher, L. A., & Adams, C. E. (1994). Work environment perceptions of staff nurses and aides in home health agencies. *Journal of Nursing Administration, 24*(10), 24-30.
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review, 27*(1), 31-41. doi:10.2307/2089716
- Erdogan, B. (2002). Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals. *Human Resource Management Review, 12*, 555-578.

- Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 56-83. doi:10.1080/10705519909540119
- Farr-Wharton, R., Brunetto, Y., & Shacklock, K. (2011). Professionals' supervisor-subordinate relationships, autonomy and commitment in Australia: A leader-member exchange theory perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3496-3512. doi:10.1080/09585192.2011.599681
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.827
- Gómez, C., & Rosen, B. (2001). The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment. *Group & Organization Management*, 26(1), 53-69. doi:10.1177/1059601101261004
- Graen, G. B., & Cashman, J. F. (1975). A role-making model of leadership in formal organizations: A developmental approach. *Leadership frontiers*, 143.
- Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. *Organizational Behavior*, 9, 175-208.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. doi:http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Greenberg, J. (1987a). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 55-61.
- Greenberg, J. (1987b). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the*

- workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gunden, E., & Crissman, S. (1992). Leadership skills for empowerment. *Nurse Administration Quarterly*, 16(3), 6-10.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis. A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Han, H. G., & Bai, Y. (2012). In need of each other: The moderator of task interdependence between LMX variability and justice. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 743-750. doi:10.1111/jonm.12009
- Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2009). Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 371-382. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.006
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng, X. (2007). A meditation on mediation: Evidence that structural equations models perform better than regressions. *Journal of Consumer Psychology*, 17(2), 140-154.
- Ishak, N. A. (2009). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: The mediating impact of self-esteem. *International Journal of Business and Management*, 4, 52-61.
- Jarunratanakul, P. (2013). *Organisational justice, individual differences and counterproductive work behaviour: A longitudinal study in New Zealand and Thailand*. (Doctoral Thesis), University Waikato, Hamilton, New Zealand. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10289/7742>

- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: NY: Basic Book.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4), 65-75.
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *The Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222-238. doi:10.1037/a0034751
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130-151. doi:10.5465/amr.2010.0018
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.): New York: Guilford Press.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., & Liden, R. C. (1999). Psychological empowerment as a multidimensional construct: A test of construct validity. *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), 127-142. doi:10.1177/0013164499591009
- Kuhar, P. A., Miller, D., Spear, B., Ulreich, S., & Mion, L. C. (2004). The meaningful retention strategy inventory: A targeted approach to implementing retention strategies. *Journal of Nursing Administration*, 34(1), 10-18.
- Kumari, N., & Afroz, N. (2013). The impact of organizational justice on organizational commitment and creative behaviour among thermal power industrial employees. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 16(6), 1-6.
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2003). Nurse empowerment, job-related satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(3), 184-192.
- Laschinger, H. K. S. (2008a). Effect of empowerment on professional practice environments, work satisfaction, and patient care quality: Further testing the nursing worklife model. *Journal of Nursing Care Quality*, 23(4), 322-330. doi:10.1097/01.NCQ.0000318028.67910.6b

- Laschinger, H. K. S. (2008b). UWO workplace empowerment program. Retrieved from <http://publish.uwo.ca/~hkl/>
- Laschinger, H. K. S., Almost, J., & Tuer-Hodes, D. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics: Making the link. *Journal of Nursing Administration, 33*, 410-422.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian, J. (2001). Impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review, 26*(3), 7-23.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Casier, S. (2000). Organizational trust and empowerment in restructured healthcare settings. Effects on staff nurse commitment. *Journal of Nursing Administration, 30*(9), 413-425.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding kanter's model. *Journal of Nursing Administration, 31*(5), 260-272.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Wilk, P. (2009). Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Administration, 39*(5), 228-235. doi:10.1097/NNA.0b013e3181a23d2b
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 25*(4), 527-545. doi:10.1002/job.256
- Laschinger, H. K. S., & Havens, D. S. (1997). The effect of workplace empowerment on staff nurses' occupational mental health and work effectiveness. *Journal of Nursing Administration, 27*(6), 42-50.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum.
- Licht, M. H. (1995). Multiple regression and correlation. In L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Eds.), *Reading and understanding multivariate statistics* (pp. 19-64). Washington, DC: American Psychological Association.

- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72. doi:10.1177/014920639802400105
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in personnel and human resources management*, 15, 47-119.
- Lind, E. A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 55-68). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lind, E. A., & van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behavior*, 24, 181-223. doi:http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085(02)24006-X
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149.
- Manojlovich, M., & Laschinger, H. (2007). The nursing worklife model: Extending and refining a new theory. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 256-263. doi:10.1111/j.1365-2834.2007.00670.x
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O., & McNamara, R. (2005). The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 141-147. doi:10.1348/096317904X23763
- Maslyn, J. M., & Uhl-Bien, M. (2001). Leader-member exchange and its dimensions: Effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 697-708.
- McDermott, K., Laschinger, H. K. S., & Shamian, J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 27, 44-47.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*: SAGE.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982) *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Mueller, B. H., & Lee, J. (2002). Leader-member exchange and organizational communication satisfaction in multiple contexts. *Journal of Business Communication, 39*(2), 220-244. doi:10.1177/002194360203900204
- Pfeffer, J., & Lawler, J. (1980). Effects of job alternatives, extrinsic rewards, and behavioral commitment on attitude toward the organization: A field test of the insufficient justification paradigm. *Administrative Science Quarterly, 25*(1), 38-56. doi:10.2307/2392225
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563. doi:10.1177/014920630002600307
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review, 10*(3), 465-476.
- Rockstuhl, T., Dulebohn, J. H., Ang, S., & Shore, L. M. (2012). Leader-member exchange (LMX) and culture: A meta-analysis of correlates of LMX across 23 countries. *The Journal of Applied Psychology, 97*(6), 1097-1130. doi:10.1037/a0029978

- Rodell, J. B., & Colquitt, J. A. (2009). Looking ahead in times of uncertainty: The role of anticipatory justice in an organizational change context. *Journal of Applied Psychology, 94*(4), 989-1002. doi:10.1037/a0015351
- Sarmiento, T. P., Laschinger, H. K., & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: Testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing, 46*(2), 134-143. doi:10.1111/j.1365-2648.2003.02973.x
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective. *The Leadership Quarterly, 10*(1), 25-40.
doi:http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(99)80007-1
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review, 6*(4), 589-599.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shapiro, D. L. (2001). The death of justice theory is likely if theorists neglect the "wheels" already invented and the voices of the injustice victims. *Journal of Vocational Behavior, 58*(2), 235-242.
doi:http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1795
- Sharma, S., Mukherjee, S., Kumar, A., & Dillon, W. R. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research, 58*(7), 935-943.
doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.10.007
- Shevlin, M., & Miles, J. N. V. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences, 25*(1), 85-90. doi:http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00055-5
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(4), 422-445. doi:10.1037//1082-989X.7.4.422
- Sparrowe, R. T., Soetjijto, B. W., & Kraimer, M. L. (2006). Do leaders' influence tactics relate to members' helping behavior? It depends on the quality of the

- relationship. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1194-1208.
doi:10.5465/amj.2006.23478645
- Sperber, A. D. (2004). Translation and validation of study instruments for cross-cultural research. *GASTROENTEROLOGY*, 126(1), 124-128. doi:10.1016/S0016-5085(03)01564-6
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. doi:10.2307/256865
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. doi:10.2307/2391745
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. doi:10.2307/258687
- Vandenberg, R. J. (2006). Statistical and methodological myths and urban legends: Where, pray tell, did they get this idea? *Organizational Research Methods*, 9(2), 194-201. CHULALONGKORN UNIVERSITY
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.
doi:10.1037//0021-9010.87.3.590
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. doi:10.2307/257334
- Wiener, Y., & Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), 47-52.
doi:http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(77)90041-0

- Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter's theory of structural power in organizations. *Journal of Nursing Administration*, 24, 39-47.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

ผลการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 028/2559

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 221.1/58 : ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพันโดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับการให้อำนาจเป็นตัวแทนส่งผ่าน

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวกิมพร ลีสมีทธิ์

หน่วยงาน : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice (ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทักตนประดิษฐ์)
ประธาน

ลงนาม.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 26 กุมภาพันธ์ 2559

วันหมดอายุ : 25 กุมภาพันธ์ 2560

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แบบสอบถาม

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการคิดวิจัยจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลหรือข้อมูลจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบประเมินภาษา

Please circle the response which most closely represents how you would rate the following pairs of items in terms of:

(A) **Comparability of language** (how comparable is the formal wording?)

(B) **Similarity of interpretation** (would the paired items be interpreted similarly, even if the wording is different?)

Please circle only one response for (A) and one response for (B) each pair of items.

	Original English version	Back-translated English version		Not at all Comparable		Moderately comparable			Extremely comparable	
				1	2	3	4	5	6	7
1	The goals of top management	Goal of top management	A	1	2	3	4	5	6	7
			B	1	2	3	4	5	6	7
2	The amount of flexibility in my job is	Amount of flexibility in my work	A	1	2	3	4	5	6	7
			B	1	2	3	4	5	6	7
3	How dedicated are you to this hospital?	How devoted are you to this hospital?	A	1	2	3	4	5	6	7
			B	1	2	3	4	5	6	7

ภาคผนวก ค

ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ในชั้นทดสอบมาตรฐาน

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมการวิจัยชั้นทดสอบมาตรฐานมีอายุเฉลี่ย 37.21 ปี ($SD = 9.78$) ส่วนใหญ่มีอายุงานในสายงานพยาบาลประมาณ 12.02 ปี ($SD = 7.81$) และมีระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันเฉลี่ยเท่ากับ 13.03 ปี ($SD = 9.76$)

ในส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งงาน และเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพ แสดงอยู่ในตาราง ค

ตาราง ค

เพศ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน แบ่งตามจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมการวิจัยชั้นทดสอบมาตรฐาน ($N = 186$)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	178	95.7
ชาย	7	3.8
ไม่ระบุ	1	0.5
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	154	82.8
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	21	11.3
ลูกจ้างชั่วคราว	11	5.9
เงินเดือน		
10,001 – 15,000 บาท	9	4.9
15,001 – 20,000 บาท	31	16.7
20,001 – 30,000 บาท	78	41.9
30,001 – 40,000 บาท	40	21.5
40,001 – 50,000 บาท	25	13.4
50,001 บาทขึ้นไป	3	1.6
รวม	186	100

ภาคผนวก ง

การรายงานผลการทดสอบมาตรฐานวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก

ตาราง ง 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบด้านความชอบพอ ของมาตรฐานวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
		(N = 186) 3 ข้อ	
1	+	.81***	ผ่าน
2	+	.84***	ผ่าน
3	+	.76***	ผ่าน
α		.90	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ง 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ ของมาตรฐานวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
		(N = 186) 3 ข้อ	
4	+	.79***	ผ่าน
5	+	.84***	ผ่าน
6	+	.79***	ผ่าน
α		.90	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ง 3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบด้านการเสียดสี ของมาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 3 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
7	+	.48***	ผ่าน
8	+	.66***	ผ่าน
9	+	.67***	ผ่าน
α		.77	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ง 4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบด้านความเคารพในความเชี่ยวชาญ ของมาตรวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิก (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 3 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
10	+	.82***	ผ่าน
11	+	.88***	ผ่าน
12	+	.85***	ผ่าน
α		.93	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ภาคผนวก จ

การรายงานผลการทดสอบมาตรฐานวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม

ตาราง จ

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรฐานวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 6 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
1	+	.75***	ผ่าน
2	-	.55***	ผ่าน
3	+	.78***	ผ่าน
4	+	.69***	ผ่าน
5	+	.80***	ผ่าน
6	-	.47***	ผ่าน
α		.86	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ภาคผนวก ฉ

การรายงานผลการทดสอบมาตรฐานวัดการให้อำนาจ

ตาราง ฉ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบด้านการเข้าถึงโอกาส ของมาตรฐานวัดการให้อำนาจ (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 3 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
1	+	.63***	ผ่าน
2	+	.79***	ผ่าน
3	+	.69***	ผ่าน
α		.84	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ฉ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบด้านการเข้าถึงข้อมูล ของมาตรฐานวัดการให้อำนาจ (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 3 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
4	+	.75***	ผ่าน
5	+	.86***	ผ่าน
6	+	.86***	ผ่าน
α		.91	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ฉ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบ
ด้านการเข้าถึงการสนับสนุน ของมาตรการให้อำนาจ (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 3 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
7	+	.81***	ผ่าน
8	+	.86***	ผ่าน
9	+	.77***	ผ่าน
α		.91	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ฉ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบ
ด้านการเข้าถึงทรัพยากร ของมาตรการให้อำนาจ (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 3 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
10	+	.72***	ผ่าน
11	+	.82***	ผ่าน
12	+	.59***	ผ่าน
α		.84	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ฉ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบ
ด้านอำนาจแบบเป็นทางการ ของมาตรวัดการให้อำนาจ ($N = 186$)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC ($N = 186$) 3 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
13	+	.63***	ผ่าน
14	+	.65***	ผ่าน
15	+	.74***	ผ่าน
α		.81	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ฉ 6

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบ
ด้านอำนาจแบบไม่เป็นทางการ ของมาตรวัดการให้อำนาจ ($N = 186$)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC ($N = 186$) 4 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
16	+	.62***	ผ่าน
17	+	.61***	ผ่าน
18	+	.47***	ผ่าน
19	+	.55***	ผ่าน
α		.76	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ภาคผนวก ข

การรายงานผลการทดสอบมาตรวัดความผูกพัน

ตาราง ข 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัดความผูกพันกับหัวหน้า (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 4 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
1	+	.87***	ผ่าน
2	+	.86***	ผ่าน
3	+	.78***	ผ่าน
4	+	.83***	ผ่าน
α		.93	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ตาราง ข 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร (N = 186)

ข้อที่	ทิศทาง	ค่า CITC (N = 186) 4 ข้อ	ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์
1	+	.83***	ผ่าน
2	+	.84***	ผ่าน
3	+	.84***	ผ่าน
4	+	.83***	ผ่าน
α		.93	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างแบบสอบถามในการวิจัย

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับบุคคลและองค์การที่ท่านทำงานอยู่ ข้อมูลจากแบบสอบถามจะใช้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวกนิมาพร ลีสมีทธิ์ สาขาวิชาจิตวิทยา แขนงวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้มี 51 ข้อ ประกอบด้วย 5 ตอน ใช้เวลาตอบประมาณ 15-20 นาที แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2-5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียดและตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ กับท่านทั้งสิ้น ทั้งนี้การนำเสนอผลการศึกษาก็จะเป็นในลักษณะของการวิเคราะห์ในภาพรวมและจะไม่มีการแสดง ข้อมูลรายบุคคล

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง
นางสาวกนิมาพร ลีสมีทธิ์

ตอนที่ 1

คำชี้แจง: โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับท่าน (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

1. เพศ หญิง ชาย
2. ปัจจุบันอายุของท่าน _____ ปี
3. ตั้งแต่จบการศึกษาจนถึงปัจจุบัน ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมาแล้ว _____ ปี
4. ท่านทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้มาแล้ว _____ ปี
5. ระดับตำแหน่งงาน
 ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท
 50,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2

(ตัวอย่างบางส่วน)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้ววงกลมล้อมรอบ หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพื่อแสดงว่าท่านรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวท่านเองและหัวหน้าตึกของโรงพยาบาลคนปัจจุบันที่ท่านทำงานอยู่ด้วย โดยใช้มาตรฐานค่าข้างล่าง โปรดจำไว้ว่าไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ปานกลาง
4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กรุณาเลือกคำตอบของท่าน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
1. ฉันชอบหัวหน้าของฉัน	1	2	3	4	5
2. หัวหน้าของฉันเป็นคนที่ใคร ๆ ก็อยากจะเป็นเพื่อนด้วย	1	2	3	4	5
3. หัวหน้าของฉันเป็นคนสนุกมากที่จะทำงานด้วย	1	2	3	4	5

ตอนที่ 3

(ตัวอย่างบางส่วน)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้ววงกลมล้อมรอบ หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยใช้มาตรฐานค่าข้างล่างเพื่อแสดงความรู้สึกของท่าน โปรดจำไว้ว่าไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ปานกลาง

4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย 4	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5
1. โดยรวมแล้วองค์การของฉัน ปฏิบัติต่อฉันอย่างยุติธรรม	1	2	3	4	5
2. โดยปกติแล้ววิธีการทำงานใน องค์การนี้ไม่มีความยุติธรรม	1	2	3	4	5
3. คนส่วนใหญ่ที่ทำงานที่นี่กล่าว ว่าพวกเขามักถูกปฏิบัติอย่างไม่ ยุติธรรม	1	2	3	4	5

ตอนที่ 4

(ตัวอย่างบางส่วน)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้ววงกลมล้อมรอบ หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยใช้มาตราประมาณค่าข้างล่างเพื่อแสดงความรู้สึกของท่าน โปรดจำไว้ว่าไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด

หมายเหตุ: **หัวหน้า** หมายถึง หัวหน้าตึกที่ท่านทำงานอยู่ด้วยในขณะที่ตอบแบบสอบถาม เช่น หัวหน้าตึกผู้ป่วยใน หัวหน้าตึกผู้ป่วยนอก เป็นต้น

ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ประจำโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่

1 = ไม่เลย

2 = มีบ้าง

3 = ปานกลาง

4 = ค่อนข้างมาก

5 = เป็นอย่างมาก

	ไม่เลย	มีบ้าง	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	เป็นอย่างมาก
คุณได้รับโอกาสดังต่อไปนี้ในงานปัจจุบันของคุณมากน้อยแค่ไหน	1	2	3	4	5
1. งานที่ทำหาย	1	2	3	4	5
2. โอกาสที่จะได้รับทักษะและความรู้ใหม่จากงาน	1	2	3	4	5
3. งานที่ได้ใช้ทักษะและความรู้ทั้งหมดที่คุณมี	1	2	3	4	5

ตอนที่ 5

(ตัวอย่างบางส่วน)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้ววงกลมล้อมรอบ หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยใช้มาตราประมาณค่าข้างล่างเพื่อแสดงความรู้สึกของท่าน โปรดจำไว้ว่าไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด

1 = ไม่เลย

2 = มีบ้าง

3 = ปานกลาง

4 = ค่อนข้างมาก

5 = เป็นอย่างมาก

	ไม่เลย 1	มีบ้าง 2	ปานกลาง 3	ค่อนข้างมาก 4	เป็นอย่างมาก 5
1. คุณมีความผูกพันต่อหัวหน้าของคุณมากน้อยแค่ไหน	1	2	3	4	5
2. คุณมีความห่วงใยต่อหัวหน้าของคุณมากน้อยแค่ไหน	1	2	3	4	5
3. คุณอุทิศตนเพื่อโรงพยาบาลแห่งนี้มากน้อยแค่ไหน	1	2	3	4	5
4. คุณเลือกที่จะผูกพันตนเองกับโรงพยาบาลแห่งนี้มากน้อยแค่ไหน	1	2	3	4	5

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกิมมาพร ลีสmith์ เกิดเมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากหลักสูตรสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต คณะสัตวแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2555 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา แขนงวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2556

