

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประสบการณ์ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลศรีนครินทร์

สุธีรา ประดับวงษ์¹, มาริสา ไกรฤกษ์², วรณภา นิวาสะวัต²

¹แผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Transformational Leadership, Work Experiences, and Organizational Commitment of Professional Nurses in Surgical and Orthopedic Nursing Department, Srinagarind Hospital

Suteera Pradubwong¹, Marisa Krairiksh², Wanapa Nivasavat²

¹Surgical and Orthopedic Nursing Department Srinagarin Hospital Faculty of Medicine and

²Faculty of Nursing, Khon Kaen University

หลักการและเหตุผล: การลาออก และโอนย้ายของบุคลากร
พยาบาลในหน่วยงาน ทำให้ขาดอัตรากำลัง เสียเวลา และ
ค่าใช้จ่าย ในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน อีกทั้งยัง
ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการบริการพยาบาล ดังนั้นการ
สร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วย
ลดอัตราการลาออกและโอนย้ายได้ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและ
ประสบการณ์ในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยที่
ช่วยส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ แต่ยังไม่มีการ
ศึกษาเรื่องนี้

วัตถุประสงค์: ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิง
ปฏิรูป ประสบการณ์ในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรของพยาบาลประจำการ แผนกการพยาบาลศัลยกรรม
และออร์โธปิดิกส์ รพ.ศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รูปแบบการศึกษา: เชิงพรรณนา

สถานที่วิจัย: แผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ โรงพยาบาล
ศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่าง: พยาบาลประจำการ ทำงาน 1 ปีขึ้นไป 30 ราย

การวัดผล: ใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะ
ผู้นำเชิงปฏิรูป ส่วนที่ 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
ส่วนที่ 4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพื่อดูค่า ความถึ

Background: High turnover of nurses affect the quality
of patient care and the cost of healthcare. Nurses'
transformational leadership and work experiences
correlate to their retention or change of employment
status.

Objective: To study the relationship among transforma-
tional leadership, work experiences and organization
commitment.

Design: Descriptive correlation research

Setting: Surgical and Orthopedic Nursing Department in
Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen
University

Subjects: A sample of thirty professional nurses with
working experiences more than year.

Measurements: Using the questionnaire consisted of four
parts: personal data, transformational leadership, work
experiences and organizational commitment. The data
were analysed by distribution of frequency, percentage,
mean, standard deviation and Pearson's Product Moment
Correlation Coefficient.

Results: Mean scores of transformational leadership
(\bar{X} = 3.99, S.D. = 2.51), work experiences (\bar{X} = 4.05, S.D.

ร้อยละของข้อมูลทั่วไป ดูค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่ 2, 3 และ 4 และดูความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย: พบว่าผลการพยาบาลศาสตร์มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ($\bar{x}=3.99$, S.D.= 2.51) ประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{x}=4.05$, S.D.= 3.29) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x}=3.8$, S.D.= 0.66) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.436$, $r=0.648$)

สรุป: ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประสบการณ์ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรให้มากขึ้นและคงอยู่ตลอดไป

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร, ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป, ประสบการณ์ในการทำงาน

= 3.29) and organizational commitment ($\bar{x} = 3.8$, S.D. = 0.66) were at high levels. Transformational leadership and work experiences were moderately positive correlated to organizational commitment ($r = 0.436$, $r = 0.648$) respectively.

Conclusion: Transformational leadership and working experiences were essential factors that enhance organizational commitment. Nurse administrators should help their staff to build leadership and establish a good organizational climate.

Key words: Organizational Commitment, Transformational Leadership, Work Experiences.

ศรีนครินทร์เวชสาร 2549; 21(2): 107-15 • Srinagarind Med J 2006; 21(2): 107-15

บทนำ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า¹⁻⁴ ดังนั้น จึงเป็นที่คาดหวังว่า หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุดแต่เมื่อใดที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยความต้องการลาออกหรือโอนย้ายจะเพิ่มมากขึ้นทำให้องค์กรต้องรับภาระทั้งด้านเวลา ค่าใช้จ่าย และทรัพยากรต่างๆ ในการสรรหาและฝึกฝนบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เพื่อทดแทนคนเก่า ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ และทำให้การดำเนินงานต่างๆ ชะงักงัน ซึ่งแม้แต่ในประเทศสหรัฐอเมริกาเอง^{3,5} ก็ประสบกับปัญหานี้เช่นกัน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลจะเกิดขึ้นได้เมื่อพยาบาลสามารถแสดงภาวะผู้นำของตนได้อย่างเต็มที่ และภาวะผู้นำที่เหมาะสมในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่น่านับถือ เป็นคนมีเหตุผลเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับผู้ร่วมงานมีความน่าเชื่อถือและซื่อสัตย์ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล เข้าใจสภาพความเป็นอยู่ ให้การยอมรับคุณค่าความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลคอยดูแลและให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองได้ประสบผลสำเร็จ การกระตุ้นโดยใช้สติปัญญา ให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จและการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความท้าทายอยากทำงานอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ⁶⁻⁹ หากพยาบาลใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในบทบาทของผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวร หัวหน้าทีม ผู้นำทีมในการให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ผู้นำ

ผู้ป่วยและญาติ ผู้นำทีมสุขภาพในด้านการดูแลรักษา การป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ และการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของบุคคล ครอบครัว และชุมชน พร้อมทั้งมีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงาน วางแผนการจัดระบบงาน การชี้แนะ และการควบคุมดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างมี คุณภาพ¹⁰⁻¹²ได้ประสบผลสำเร็จจะเป็นการส่งเสริมให้พยาบาล มีกำลังใจในการปฏิบัติงานรับรู้ว่าตนมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลสำเร็จ ของงานและตีความได้ว่าผลของงานเป็นที่พึงพอใจทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนเป็นแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้เกิดความคาดหวังว่าจะมีโอกาส ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน เปรียบเสมือน รางวัลที่พยาบาลได้รับจากการทำงานในองค์กร ซึ่งความ รู้สึกนี้จะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้การลาออกหรือโอนย้ายจากองค์กรลดลงได้¹³⁻¹⁶

นอกจากการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มี อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วประสบการณ์ใน การทำงานยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลร่วมด้วย กล่าวคือ บุคคลเมื่อเข้า ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดการรับรู้ว่า องค์กรได้สร้างสภาพ แวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อย เพียงใด หรือในช่วงที่ปฏิบัติงานนั้นตนได้รับประสบการณ์ใน ทางที่เป็นคุณหรือโทษแก่ตนอย่างไรบ้าง ประสบการณ์ในการ ทำงานนี้เป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลากการเรียนรู้ทางสังคม (Major socializing force) และเป็นความผูกพันทางจิตวิทยาที่ องค์กรเป็นผู้สร้างขึ้นให้แก่บุคลากร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่ม ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความ รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนา ซึ่งการรับรู้สิ่งต่างๆ เหล่านี้เกิดจาก องค์กรได้มองเห็นความสำคัญของบุคลากรและจัดสรร สิ่งต่างๆ ให้แก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างกำลังใจ สร้างความ มั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและหน่วยงาน เพื่อ ต้องการความคงอยู่อย่างมีคุณภาพ หากบุคลากรรับรู้ในสิ่ง ที่ดีและมีประโยชน์ต่อตนเองแล้วจะส่งผลให้บุคลากรเกิด ความไว้วางใจ รู้สึกมั่นคงปลอดภัยมีโอกาสเกิดความก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่กับองค์กร ตลอดไป^{13,14,16}

จากนโยบายของรัฐ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของผู้ใช้บริการที่เปลี่ยนไป สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อระบบของค์การพยาบาลอยู่ ตลอดเวลา ทำให้มีการลาออก โอนย้ายอยู่เสมอ ถึงแม้จะมี การรับบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนแต่ก็ไม่สมดุลกับจำนวนที่ ลาออก หรือโอนย้ายไป เช่น แผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ ได้มีการลาออก โอนย้ายของพยาบาลปี 46 ทั้งหมด 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 6 และ ปี 47 ทั้งหมด 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.2 ทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ต้องขึ้นปฏิบัติงานใน วันหยุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยาวนาน และต้องใช้ภาวะ ผู้นำในการปฏิบัติงานเกือบตลอดเวลา ทั้งงานประจำและงาน ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ท่ามกลางภาวะการเปลี่ยนแปลงด้าน นโยบายในเรื่องการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และการประกันสุขภาพถ้วนหน้า จึงต้องปฏิบัติงานภายใต้ คุณภาพและมาตรฐานที่ถูกตรวจสอบอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิด การรับรู้ที่เปลี่ยนไป บรรยากาศในการทำงานตึงเครียด ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีปัญหาการร้องเรียนเกิดขึ้น เป็นระยะๆ ทำให้เกิดความกดดันจากลักษณะงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอ่อนล้า เหนื่อยหน่าย ในการปฏิบัติงานและเกิดความคิดอยากออกจากองค์กรโดย ลาออกหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นที่เป็นทางเลือกที่ดีกว่า เช่น โอนย้ายหรือลาออกเพื่อไปเป็นอาจารย์พยาบาลในสถาน ศึกษา ลาออกเพื่อศึกษาต่อและมองหาทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ลาออกเพื่อไปทำงานในที่ที่ให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ ดีกว่าซึ่งแม้แต่ในตะวันตกตอนกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา เองก็พบปัญหาการลาออกและเปลี่ยนงานของพยาบาล จำนวน 183 คนด้วยเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 6.8 จากเหตุผล ที่ว่า งานหนัก ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน และต้องขึ้น ปฏิบัติงานในวันหยุด ตอนกลางคืน หรือแม้แต่วันที่ลาพักผ่อน และอีกเหตุผลหนึ่งคือ ความคับข้องใจของพยาบาลเกี่ยวกับ คุณภาพการดูแล ในขณะที่พยาบาลมีจำนวนน้อยแต่ปริมาณ งานกลับมีจำนวนมาก ความสามารถอย่างล้นเหลือของ พยาบาลคงไม่อาจรองรับปริมาณงานที่มากอย่างไร้ขีดจำกัด ได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใช้บริการรู้สึกปลอดภัยและงานนั้นมี คุณภาพมาตรฐานได้อย่างไร⁵

แผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯโรงพยาบาลศรีนครินทร์ เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องการจะสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรให้เกิดกับพยาบาลทุกคนดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ถึงภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประสบการณ์ในการทำงานของ พยาบาล และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในแผนกการ พยาบาลศัลยกรรมและออโรโธปิดิกส์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์

วิธีการ (Method)

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลึก เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและประสบการณ์ในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยเป็นการศึกษานำร่อง (Pilot study) เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ในพยาบาลประจำการแผนกการพยาบาล ศัลยกรรมฯ จำนวน 30 ราย ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ เป็นพยาบาลประจำการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาลึกตัวแปรในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย บุคลิกภาพที่น่านับถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นโดยใช้สติปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนา และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือการวิจัย

เมื่อผ่านการพิจารณาทางด้านจริยธรรมและได้รับการรับรองจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นแล้ว ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และนักรับแบบสอบถามคืนใน 1 สัปดาห์ ติดตามจนครบทั้ง 30 ชุด ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ ผ่องฉวี เพ็ญรัฐ⁴ ซึ่งใช้วัดภาวะผู้นำของพยาบาลระดับผู้บริหารโดยปรับมาวัดภาวะผู้นำของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ซึ่งสร้างขึ้นจากทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass และ Avolio⁵ จำนวน 24 ข้อ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้จากการทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างนี้เท่ากับ 0.86 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดที่มีข้อความความคิดเห็นทางบวก โดยการตอบแบบสอบถามมีตัวเลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวทางของ Likert มีเกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยการแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
4.50-5.00	การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3. แบบสอบถามปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัด ประสบการณ์ในการทำงานของ วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวัสดิ² โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Steers⁵ ซึ่งเดิมมี 38 ข้อ ผู้วิจัยเพิ่มเติมเพื่อความครอบคลุมอีก 2 ข้อรวมเป็น 40 ข้อ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้จากการทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างนี้เท่ากับ 0.86 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดที่มีข้อความความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ ตอบแบบสอบถามโดยมีตัวเลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)³ ระดับตามแนวทางของ Likert มีเกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน
4.50-5.00	การรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาล ระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	การรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาล ระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูง

- 2.50-3.49 การรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาล ระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 การรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาล ระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับต่ำ
- 1.00-1.49 การรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาล ระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับต่ำมาก

1.00-1.49 ความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับต่ำมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นในระดับ .05 ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ ข้อมูลด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 4. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย² ตามกรอบแนวคิดของ Porter และคณะ¹⁸ ซึ่งเดิมมี 14 ข้อ ผู้วิจัยเพิ่มเติมเป็น 15 ข้อ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้จากการทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างนี้เท่ากับ 0.85 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดที่มีข้อความคำถามความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบตอบแบบสอบถามโดยมีตัวเลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวทางของ Likert มีเกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

ผลการวิจัย (Results)

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาสำรวจเพื่อทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาหลัก และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป การรับรู้ในด้านประสบการณ์ในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออโรปีดิคส์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำนวน 30 คน เก็บข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ 2548 ได้แบบสอบถามครบและสมบูรณ์ทั้ง 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ผลการวิจัย ดังนี้

- | | |
|--------------------|--|
| คะแนนเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ |
| 4.50-5.00 | ความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | ความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | ความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | ความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับต่ำ |

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 56.7 สถานภาพสมรสคู่มากที่สุด ร้อยละ 60 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 86.7 ตำแหน่งระดับชั้นที่ 3-8 มากที่สุดร้อยละ 100 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ 6-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.7

2. พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.99$, $SD = 2.51$) และในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปโดยรวมและด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นโดยใช้สติปัญญา ด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.436$, $r = 0.405$, $r = 0.387$, $r = 0.365$ ตามลำดับ) และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($r = 0.191$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร ด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลแผนกการพยาบาล ศัลยกรรมฯ จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 30)

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ	4.33	2.50	สูง
ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล	4.02	2.89	สูง
ด้านการกระตุ้นโดยใช้สติปัญญา	4.05	1.78	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.52	2.89	สูง
โดยรวม	3.99	2.51	สูง

3. พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ มีการรับรู้ด้านประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05$, SD = 3.29) และในรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนา และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ย

อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.95$, SD = 3.86 ; $\bar{x} = 3.70$, SD = 3.13 ; $\bar{x} = 3.61$, SD = 3.15 ตามลำดับ) ส่วนความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, SD = 3.01 ; $\bar{x} = 3.17$, SD = 3.33) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 30)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
- ด้านทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร	3.17	3.33	ปานกลาง
- ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.61	3.15	สูง
- ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	3.37	3.01	ปานกลาง
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.95	3.86	สูง
- ด้านการได้รับการพัฒนา	3.70	3.13	สูง
โดยรวม	4.05	3.29	สูง

ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.648$, $r = 0.551$, $r = 0.503$, $r = 0.475$, $r = 0.455$, $r = 0.372$ ตามลำดับ)

4. พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.66) และในรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.57, $\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.68) ส่วนด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 30)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
- ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.27	0.57	สูง
- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร	4.19	0.68	สูง
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.38	0.75	ปานกลาง
โดยรวม	3.88	0.66	สูง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n = 30)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป	0.436*	ปานกลาง
- การสร้างแรงบันดาลใจ	0.405*	ปานกลาง
- การกระตุ้นโดยใช้สติปัญญา	0.387*	ปานกลาง
- บุคลิกภาพที่น่านับถือ	0.365*	ปานกลาง
- การยอมรับความแตกต่างของบุคคล	0.191	ต่ำ
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.648**	ปานกลาง
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.551**	ปานกลาง
- การได้รับการพัฒนา	0.503**	ปานกลาง
- ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพิงได้	0.475**	ปานกลาง
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.455*	ปานกลาง
- ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร	0.372*	ปานกลาง

* P < .05 ** P < .01

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} = 3.38, S.D. = 0.75) ดังแสดงในตารางที่ 3

วิจารณ์

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน

สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวัฒน์ บูรพันธ์ ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้านเช่นกัน ซึ่งกล่าวได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบสุขภาพทำให้พยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท แนวคิด และการบริการพยาบาลต่างๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์เพื่อพัฒนาคุณภาพของการบริการให้เหมาะสมในบริบทที่เปลี่ยนแปลงนั้น โดย

พยาบาลทุกคนต้องพัฒนาภาวะผู้นำโดยตำแหน่งของตนให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ต่างๆ ทำให้พยาบาลยุคปัจจุบันเป็นพยาบาลที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง^{6,11-12,17-20} (Change Agent) เพื่อปรับกระบวนการคิด การทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเมื่อพยาบาลสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปได้สำเร็จตามที่คาดหวังจะทำให้เกิดความมั่นใจ เกิดความภาคภูมิใจ เกิดการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใช้บริการ^{1-3,21} ทำให้บทบาทในการปฏิบัติงานเด่นชัด จึงสามารถประเมินภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของตนเองได้สูงในทุกด้าน และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่า พยาบาลเมื่อใช้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ จะเกิดการรับรู้ผลงานในด้านบวก เกิดความพึงพอใจ ภูมิใจในงาน เกิดความคาดหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า การสร้างความรู้สึกให้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้^{2-3,13}

2. ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการพัฒนาของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ อยู่ในระดับสูง กล่าวได้ว่า ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร หรือมีความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับปฏิบัติงานจากการที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร^{6,7} ทำให้เกิดความรู้สึกว่า ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และรู้สึกว่าการทำงานของตนได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ (Self esteem) ได้ การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรจะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อสมาชิกรับรู้ว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและองค์กรต้องการตนนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะมีสูงขึ้นด้วย^{1-3,21} ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหากเกิดขึ้นในทางบวกหรือเป็นมิตรกัน จะทำให้อุบัติการณ์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นได้ เพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าการพัฒนามีความสำคัญมาก และจะสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามมา ส่วนด้านการได้รับการพัฒนานั้น องค์กรได้มีการสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน

การทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและตอบสนองหน่วยงานด้วยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น^{3,5,8,9,19,21}

และประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่า การที่บุคคลแต่ละคนเข้ามาทำงานในองค์กรจะเข้ามาด้วยเป้าหมาย ค่านิยม ความต้องการ ความปรารถนา และอื่นๆ รวมทั้งความคาดหวังที่จะเข้ามาทำงานในสถานที่ที่เลือกอำนวยความสะดวกการทำงาน โดยให้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์กับความพึงพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐาน และเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ เช่น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ดี องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งพิงได้ และบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตน รับรู้ว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรให้การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เกิดการรับรู้ในสิ่งที่ดี ทำให้เกิดและเพิ่มความรักความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด^{1-3,13}

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ อยู่ในระดับสูง กล่าวได้ว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ เป็นผู้ที่มีทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างมาก เนื่องจากงานการพยาบาลในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ เป็นงานที่ต้องให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยก่อนและหลังการผ่าตัดอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา โดยเฉพาะผู้ป่วยที่อาจเกิดภาวะแทรกซ้อนหลังผ่าตัด ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน ทุ่มเทพลังความสามารถ สถิติปัญญา และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อช่วยชีวิตผู้อื่นจึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้รู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย และแผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ ซึ่งอยู่ในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง จึงทำให้อุบัติการณ์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน^{3,4,21}

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาในบริบทที่กว้างขึ้นในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้งหมดเพื่อให้ได้ผลการวิจัยในภาพรวมและสามารถนำผลการวิจัยนั้นไปพัฒนาองค์กรได้ทั้งประเทศ
2. ศึกษาภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

บทความนี้ได้รับการสนับสนุนส่วนหนึ่งจาก “ทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา” มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

1. จุรีย์ อุสาหะ. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยาสตริมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. 2542.
2. วังภา ศรีบุญพิมพ์สวย. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2543.
3. สอาด วงศ์อนันต์นนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2538.
4. Strachota E, Normandin P, O'Brien N, Clary M, Krukow B. Reasons registered nurses leave or change employment status J Nurs Adm 2003 ; 33 : 111-7.
5. Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment Adm Sci Q 1977; 22 : 46-56.
6. จารุวัฒน์บุรพันธ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2546.
7. ผ่องฉวี เพียรรู้จบ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2546.

8. Bass, BM. Leadership and Performance beyond Expectation. New York : The Free Press. 1985.
9. Bass, BM. & Avolio, B J. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational leadership. California : Sage, 1994.
10. ไชแสง ขวศิริ. ภาวะผู้นำทางการพยาบาล. ภาควิชาการบริหารการศึกษา และบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา : 2528.
11. พวงรัตน์ บุญญาอนุรักษ์. ชุมปัญญาทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : พระราม 4 ปรีณัติ. 2546.
12. เรมวล นันทศุภวัฒน์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่ : 2542.
13. สิทธิโชค วรานุสันติกุล. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น. 2546.
14. Buchanan, B. Building organizational commitment ; The socialization of managers in work Organizations. Administrative Science Quarterly 1974 ; 19 : 533-46.
15. Porter LW., Steers RM., Mowday RT., and Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology 1974 ; 59 : 603- 9.
16. Steers, RM. Introduction to Organization Behavior. 2nd ed. The United States of America : Scott, Foresman and Company, 1984.
17. Chiok Foong Loke J. Leadership behaviours : effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. J Nurs Manag 2001; 9 : 191-204.
18. Jooste K. Leadership : a new perspective. J Nurs Manag 2004; 217-23.
19. Medley F. & Larochele DR. Transformational leadership and job satisfaction. Nurs Manage 1995 ; 26 : 64 JJ-64 LL,64 NN.
20. McNeese-Smitb, D. Job satisfaction, productivity, and organizational commitment. The result of leadership. J Nurs Adm. 1995 ; 25 : 17-26.
21. พูลสุข หิงคานนท์. การจูงใจ : ปัจจัยสู่การพยาบาลเชิงรุก. วารสารการศึกษาพยาบาล 2546;14 : 2-9.

