

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
เขตสุขภาพที่ 2

Relationship between Transformational Leadership of Head Nurse with Organizational
Commitment and Job Satisfaction of Professional Nurses as Perceived by Nurses at Tertiary
Care Hospital Regional 2

อัญชรี เข้มเพชร (Uncharee Kempech)*

ลัดดาวัลย์ แดงถิ่น (Laddawan Daengthern)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรง และความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93, 0.95 และ 0.96 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .304$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุดในระดับปานกลาง ($r = .357$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยที่สุดในระดับต่ำ ($r = .189$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

*นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานระดับต่ำ ($r = .259$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านปัจจัยเชิงใจมากที่สุดในระดับปานกลาง ($r = .322$) ส่วนสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค่าจูงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพน้อยที่สุดในระดับต่ำ ($r = .176$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This descriptive research aimed to study relationship between transformational leadership of head nurses with organizational commitment and job satisfaction as perceived by professional nurses. Samples were 205 professional nurses working in regional health area 2. Instruments consisted of transformational leadership questionnaire, organizational commitment questionnaire and job satisfaction questionnaire which were tested for internal consistency reliability yielding Cronbach's alpha coefficient of 0.93, 0.95, and 0.96, respectively. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. Results revealed as follows;

1. Transformational leadership of head nurses as perceived by professional nurses was related with organizational commitment at a moderate level ($r = .304$). Transformational leadership of head nurses in terms of intellectual stimulation was mostly related with strong belief in acceptance of organizational values and goals at a moderate level ($r = .357$). Transformational leadership of head nurses in terms of individual consideration was related with willingness to work for organization at a low level ($r = .189$).

2. Transformational leadership of head nurses was related with job satisfaction at a low level ($r = .259$).

Transformational leadership of head nurses in terms of inspiration was mostly related with satisfaction in terms of motivative factors at a moderate level ($r = .322$). Transformational leadership of head nurses in terms of individual consideration was significantly related with satisfaction in terms of hygiene factors at a low level ($r = .176$) ($p = .001$).

Keywords: Transformational leadership; Organizational commitment; Job satisfaction

ความเป็นมาของปัญหา

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด (อมรสุวรรณนิมิตร์, 2553) โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความขาดแคลน เนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น จากนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย โรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ประกอบกับหน่วยงานมีข้อจำกัดในการจ้างงาน การบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้ไม่สามารถรักษาพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ ส่งผลให้การขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบันมีสูงถึง 41,100 คน การขาดแคลนนี้จะมากยิ่งขึ้นถ้าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว 18,000 คน ลาออกจากกระทรวงสาธารณสุข (กฤษดา แสงดี, 2550) การที่พยาบาลมีจำนวนน้อยทำให้ผู้บริหารต้องหาวิธีการบริหารจัดการเพื่อจูงใจพยาบาลและหาทางส่งเสริมความผูกพันของพยาบาลกับองค์กร หัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสที่จะใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ (Bass & Avolio, 1994) คือ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน การจูงใจด้านแรงคลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ร่วมกับการมี ปฏิสัมพันธ์กับพยาบาลอย่างใกล้ชิด ในการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลพึงพอใจในงาน และ มีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พยาบาลยังคงอยู่ในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ประทาน พรทองเขียว, 2546)

ความยึดมั่นผูกพันผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2550) ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กร ช่วยลดอัตราการขาดงาน การมาทำงานสาย และความเชื่องช้าเฉื่อยชาในการทำงานอีกด้วย (รศนา ถนอมเกียรติ, 2551) พยาบาลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ลักษณะ (Steers & Porter 1982, อ้างใน พงษ์จันทร์ ภูพานิชย์, 2547) คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีงานวิจัยที่ยืนยันได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความความสัมพันธ์กันทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ งานวิจัยของ มธุมนต์ แดเทอร์เรนซ์ (2554) และ ถิรนนต์ ฤทธิพิศ (2555) และนอกจากนี้ ผลการวิจัยของ พงษ์ศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546) และ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วย ส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพให้เกิดความพึงพอใจในงาน (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์, 2551)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ นำไปสู่การมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และกำลังใจให้งานสำเร็จอันเป็นผลมาจากการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2550) และจากการศึกษาของอรทัย นนทเกศ (2542) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล (จารุพรรณ ลิ้มสุทธโยธิน และบุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2545 อ้างในบุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2550) การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมีปัจจัยสำคัญอยู่ 2 ประการ (Herzberg, 1959 อ้างใน ศิริพร พูนชัย, 2542) ที่ผู้บริหารต้องจัดหาสนับสนุนได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) (นิดยา ศรีญาณลักษณ์, 2552)

โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 เป็นหน่วยบริการระดับตติยภูมิ มีขนาด 620 เตียง 32 หอผู้ป่วย ข้อมูลตั้งแต่ปี 2554 - 2557 พบว่ามีจำนวนผู้ป่วยนอกเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมียอดผู้ป่วยจากปี 2557 เพิ่มขึ้นจากปี 2554 ถึง 63,989 คน และมีอัตราการครองเตียงตั้งแต่ปี

2554-2557 ที่เกินกว่ามาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนด คือร้อยละ 80 (สำนักการพยาบาล, 2547) ถึงร้อยละ 25.3 ส่งผลให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ในโรงพยาบาลต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น พบว่าภาระงาน (Productivity) ของพยาบาลในหลายๆ ผู้ป่วยมีภาระงานเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จากที่สำนักการพยาบาลตั้งเกณฑ์กำหนดไว้ว่าภาระงานควรมีค่าอยู่ในช่วง 90-110 (สำนักการพยาบาล, 2547) โดยในปี 2557 ค่าภาระงานมีค่าเกินเกณฑ์มาตรฐาน (90-110) ร้อยละ 40 ของหอผู้ป่วยทั่วไป และในหอผู้ป่วยหนักร้อยละ 33.7 (โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2, 2557) จากการที่ต้องแบกรับภาระงานที่เกินกว่ามาตรฐาน กระทั่งต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีความขาดแคลนอยู่แล้ว พบว่ามีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการพบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 มีพยาบาลวิชาชีพลาออก 2 คนในปี พ.ศ.2556 เพิ่มขึ้นเป็น 6 คนในปี 2557 และเพิ่มเป็น 10 คนในปี พ.ศ.2558 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์, 2558) ดังงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธุ์วรสกุล และวิไลพร รังควัต (2554) ที่สรุปว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่คงอยู่ในงาน ในปี 2557 พยาบาลวิชาชีพเพียงร้อยละ 46 (โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2, 2557) ที่มีระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์ที่สำนักการพยาบาลกำหนด คือ ร้อยละ 80 (สำนักการพยาบาล, 2547) จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรม ความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว ยังไม่มีการศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา โดยใช้แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาสและอวโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่ระบุองค์ประกอบของลักษณะภาวะผู้นำ 4 ประการคือ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน การจูงใจด้านแรงจูงใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของสเตียร์

และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1982 อ้างใน พงษ์จันทร์ ภูพานิชย์, 2547) และความพึงพอใจในงาน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างใน ศิริพร พูนชัย, 2542) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ สร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2 มีความสัมพันธ์กัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในศึกษาได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 แห่งหนึ่ง ที่ได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย /หน่วยงานทางการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาล มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป และยินดีให้ความร่วมมือเข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 536 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamana, 1973 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2553) ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 229 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified

Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร ในแต่ละหอผู้ป่วย/หน่วยงานกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนจากกลุ่มประชากรที่เท่าๆกัน ในสัดส่วน 1:2:4 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากชื่อพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย/หน่วยงาน แบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง จากกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอวโโลโอ(Bass & Avolio, 1994) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของสเติร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1982 อ้างใน พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2547) ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างใน ศิริพร พูนชัย, 2542) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่า IOC 0.70-1.00 และหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ .93, .95 และ .96 ตามลำดับ

หลังจากนั้นผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 โดยแนะนำตนเองชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัยขอรายชื่อผู้ประสานงานเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนด จำนวน 229 คน ตลอดทั้งนัดหมายในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนได้ 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.52

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และได้พิจารณาให้

ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยลงนามในเอกสารรับรองโครงการ IRB เลขที่ 458/58 วันที่ 12 ตุลาคม 2558

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนได้ 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.52 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.6 มีอายุเฉลี่ย 33.93 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,530.41 บาท สถานภาพสมรส มากที่สุด ร้อยละ 45.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 79.5 สถานที่ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หอผู้ป่วยอายุรกรรม ร้อยละ 26.8 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 25.9

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.17$) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 0.86$) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, $\bar{x} = 3.69$, $SD = 0.70$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความสมาชิกภาพขององค์กร ในระดับปานกลางและต่ำ ($r = .315$, $.236$, $.291$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุดในระดับปานกลาง ($r = .357$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับต่ำที่สุด ($r = .189$) แสดงในตาราง 1

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 ระดับต่ำ ($r = .274, .222$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด ในระดับปานกลาง ($r = .322$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค้ำจุน ในระดับต่ำที่สุด ($r = .176$) แสดงในตาราง 2

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = .304$) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับต่ำ ($r = .259$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงในตาราง 3

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2

ความยึดมั่นผูกพันองค์กร	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความสมาชิกภาพ ขององค์กร
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างบารมี	.322**	.247**	.301**
ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นบุคคล	.245**	.189**	.232**
ระดับ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา	.357**	.240**	.321**
ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ	.335**	.266**	.310**
ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
โดยรวม	.315**	.236**	.291**
ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ

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

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่2

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปัจจัยเชิงใจ	ระดับ	ปัจจัยค่าจุณ	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ การสร้างบารมี	.242**	ต่ำ	.180**	ต่ำ
การคำนึงถึงความเป็นบุคคล	.254**	ต่ำ	.176**	ต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา	.276**	ต่ำ	.254**	ต่ำ
การสร้างแรงบันดาลใจ	.322**	ปานกลาง	.278**	ต่ำ
โดยรวม	.274**	ต่ำ	.222**	ต่ำ

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

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างบารมี	.297**	ต่ำ	.203**	ต่ำ
การคำนึงถึงความเป็นบุคคล	.225**	ต่ำ	.204**	ต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา	.322**	ปานกลาง	.276**	ต่ำ
การสร้างแรงบันดาลใจ	.317**	ปานกลาง	.299**	ต่ำ
โดยรวม	.304**	ปานกลาง	.259**	ต่ำ

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

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

ในระดับปานกลาง ($r = .304$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อภิปรายได้ว่า ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกิตติพงษ์ บุญด้วยลานและปริยาภมล ข่าน (2557) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ

สยามบรมราชกุมารี พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะในการบริหารจัดการจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2550) เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคลากรหรือเป็นกลไกที่สำคัญในการนำนโยบายโรงพยาบาลลงสู่ระดับปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพยาบาลวิชาชีพและรับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตทางการพยาบาล (Nursing product) (ดวงพร โต้ะนาค, 2548) อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับต่ำที่สุด ($r = .189$) อภิปรายได้ว่าแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคลในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.73$) แต่ความผูกพันกับองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่ในองค์กร เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร สาเหตุทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกผูกพันในสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะระยะเวลา เป็นต้น ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรเช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง (Steers & Porter, 1982 อ้างใน พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2547) แต่หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรเช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเหล่านี้เป็นไปตามระเบียบของราชการพลเรือน จึงมีความสัมพันธ์กับการที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับต่ำที่สุด

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ ($r = .259$) กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อภิปรายได้ว่าโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2 เป็นหน่วยบริการระดับตติยภูมิ (Tertiary

Care) มีขนาด 620 เตียง ดำเนินการให้บริการด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกันและฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ผู้มารับบริการ ตลอดจนให้การบริการด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะโรค เช่น โรคหลอดเลือดหัวใจ โรคเมเรียมะเร็ง อุบัติเหตุฉุกเฉิน และระบบการส่งต่อ รวมถึงโรคที่ซับซ้อน เรื้อรัง เช่น ไ้มนันสูง เบาหวาน ความดันโลหิตสูง (รายงานประจำปีโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2, 2557) ทำให้จำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีส่งผลให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ในโรงพยาบาลต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น ซึ่งพบว่าภาระงาน (Productivity) ของพยาบาลในหลายๆ หอผู้ป่วย มีภาระงานเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐานจากที่สำนักงานการพยาบาลตั้งเกณฑ์กำหนดไว้ว่าภาระงานควรมีค่าอยู่ในช่วง 90 - 110 (สำนักงานการพยาบาล, 2547) ซึ่งมีงานวิจัยของ สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าสาเหตุการลาออก โอนย้ายของพยาบาล คือ ภาระงานที่หนักเกินไปเหนื่อยล้ามาก ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน สอดคล้องกับด้านปัจจัยค่าจ้างในเรื่องค่าตอบแทนเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2 ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายชื่อย่อยคือ พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจกับเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงาน การได้รับเงินเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายและความพึงพอใจกับค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ การได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตามระเบียบที่กำหนด อย่างทันเวลาพบว่า มีค่าเฉลี่ยปานกลางทุกรายการและการศึกษาของ สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) ยังพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาล คือ ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2 ที่ต้องแบกรับภาระงานที่เกินกว่ามาตรฐาน อันกระทบต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีความขาดแคลนอยู่แล้ว และยังพบว่ามีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการ พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556

ถึงปี 2558 มีพยาบาลวิชาชีพลาออก 2 คนเพิ่มเป็น 10 คน ในปี พ.ศ.2558 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์,2558) และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆทุกปี นอกจากนี้กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 ได้มีการสำรวจความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 ในปี 2557 พบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 เพียงร้อยละ 46 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจไม่เข้าเกณฑ์ที่สำนักงานการพยาบาลกำหนดคือ ร้อยละ 80 (สำนักงานการพยาบาล,2547) ซึ่งนิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2552) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลงานไม่มีคุณภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะต้องชี้แจงแนวทางในการที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผลการวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 อยู่ในระดับต่ำและมีค่าต่ำที่สุด ($r = .176$) อธิปไตยได้ว่า แม้พยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.73$) แต่ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค่าจ้างหลายด้านเช่น เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงานสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ศิริพร พูนชัย,2542) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน เป็นสิ่งที่ทุกองค์การมีอยู่แล้ว หากองค์การจัดหาได้ครบถ้วนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด หรือไม่มีความไม่พึงพอใจ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ศิริพร พูนชัย,2542) แต่หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งมีบทบาทหลายด้าน (โรงพยาบาล

ศูนย์เขตสุขภาพที่ 2,2557)เช่น ด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการบริการ ด้านการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการ ด้านการวิจัยและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่ได้มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการจัดการ ปัจจัยค่าจ้างจึงพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานจริงเพื่อทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีการกระจายอำนาจในการบริหารให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงบทบาทผู้นำอย่างเต็มความสามารถ จัดอบรมหรือสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ หรือด้านการบริหารที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการเป็นผู้นำเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร เพื่อให้พยาบาลคงอยู่ในงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร

3. ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในงานให้พยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หัววิธีการในการจัดสรรช่วงเวลาในเวลาราชการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติมากที่สุด ด้านสภาพการทำงานมีวิธีการจัดสรรบุคลากรพยาบาลให้เหมาะสมกับงาน และพิจารณาเงินตอบแทนที่เหมาะสม กับการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มุ่งใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. ศึกษาแบบการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้เครื่องมือวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล พยาบาลประจำการของโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2 และโรงพยาบาลแพร์ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา แสงดี. (16-18 พฤษภาคม 2550). สถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ในสิ่งแวดล้อมปลอดภัยการพยาบาลไทย มีคุณภาพประชากรรายผู้เป็นสุข. การประชุมวิชาการ : โรงเรณอเยีกรงเทมหนคร
ดวงพร โดะนาค (2548). การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตรกรงเทมหนครและวชิรพยาบาล. วชิรเวชสาร. 49(2), 83-93.
นิตยาศรีญาณลักษณ์. (2552). การบริหารการพยาบาล. กรงเทมหนคร : บริษัทธนาพรสจกัด.
ธนุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าแบบอิสระศศ.ม. (การจัดการภาครฐและเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
บงกชพร ตั้งถัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุลและวิไลพร รังควัด. (2554). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสภาการพยาบาล. 26(4), 43-53.

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล. กรงเทม : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรงเทม : ยูเออนด์ไออินเตอร์มีเดียจกัด.

ประทานพร ทองเจีว. (2546). รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหน่วยงานพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล. การค้นคว้าอิสระ. วท.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2547). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. ภาควิชาจิตวิทยาเชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทซีเมนต์จกัด. สารนิพนธ์ บท.ม. (การจัดการ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤดิ. (2551). คุณภาพการบริหารการพยาบาล. กรงเทมหนคร : บริษัทวี.พรินท์จกัด.

ถิรนันต์ ฤทธิพิศ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 2(1), 36-42.

มรุมนต์ แดเทอร์เรนชัก. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรมABC. วิทยานิพนธ์บ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รศนา ถนอมเกียรติ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรงเทมหนคร.

- วิทยานิพนธ์พย.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.
- โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่2. (2557). รายงาน
ประจำปี 2557.ศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล.
- ศิริพร พูนชัย. (2542). ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความเป็นอิสระแห่งตน
และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ.
วิทยานิพนธ์พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลานและปรียา กมลข่าน.(2557).
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมกับ
การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.วารสารพยาบาล
สาธารณสุข. 28(3), 56-69.
- สมสมัย สุธีรสานต์และจินตนา วรรณรัตน์.(2551).
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกไออนย้ายของ
พยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาล
สงขลานครินทร์.วารสารพยาบาลศาสตร์.20(02),
145-159.
- สำนักการพยาบาล.(2547).ตัวชี้วัดคุณภาพการ
พยาบาล.สืบค้น เมื่อ 11 สิงหาคม 2558 จาก
http://www.nursing.go.th/?page_id=2489
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์. (2558). รายงาน
ประจำปี 2558.งานพัฒนานุเคราะห์.
- อมร สุวรรณนิมิตร.(2553). การบริหารการพยาบาล.
โครงการตำราคณะพยาบาลศาสตร์.มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. มหาสารคาม: หจก.อภิชาติ
การพิมพ์.
- อรทัย นนทเกท. (2542). พฤติกรรมความเป็นผู้นำ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน
ภาคใต้. วิทยานิพนธ์พย.ม. (การบริหาร
การพยาบาล), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bass,B.M.&Avolio,B.J. (1994).Improving organiza-
tional effectiveness through transformational
leadership.California:Sage Publications.