**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา**

**The Impact of Transformational Leadership on Work Passion: A Case Study of Songkhla Hospital**

**พิชญาภา วงศ์หมัดทอง**  **Pitchayapa Wongmadthong 1**

**จุฑามณี ตระกูลมุทุตา Jutamanee Trakulmututa2**

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาในทัศนะของบุคลากร และ2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ หาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: yayah\_pitchayapa@hotmail.com

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: jutamanee.t@psu.ac.th

**Abstract**

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

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

Regarding the transformational leadership relationships towards determination and dedication to work, it was found that the leadership variable had a positive correlation with a commitment to work. When considering each aspect, it indicated that the transformational leadership variable was positively correlated with the willingness to maintain membership with the organization, the intention to recognize the organization in a positive manner, the uncompromising effort to the obstacles, the intention to be a good member of the organization and the determination to create excellent results which were statistically significant at the .01 level, respectively.

**บทนำ**

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

ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น ทั้งแนวคิดทฤษฏี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แต่แนวคิดทฤษฏีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย นั่นคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นแนวทฤษฏีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำ โดยได้มีงานวิจัยเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฏีในหลายประเทศพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ และเหมาะสมกับกระแสสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นำไปสู่ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาภาวะผู้นำได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545)

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

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

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

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา เนื่องจากเห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อันจะส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็ง พัฒนาในทุก ๆ ด้าน และยังส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการทางด้านสาธารณสุขที่ดียิ่งขึ้น

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาในทัศนะของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร

**สมมติฐาน**

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาอยู่ในระดับสูง
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

**การทบทวนวรรณกรรม**

**ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

Bass และ Avolio (1994 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพที่มากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้อื่นทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจไว้ตั้งแต่แรก ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น Bass และ Avolio ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I’s (Four I’s) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

**แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน**

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้น เริ่มแรกเกิดมาจากแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ต่อมาได้เริ่มพัฒนามาเป็นแนวคิดในเรื่องความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Engagement) ซึ่งเมื่อรวมแนวคิดทั้งสองจึงพัฒนากลายเป็นแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน แนวคิดในเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) ซึ่ง ในการวิจัยศึกษาครั้งแรกนั้น Zigarmi, Houson, Witt, และ Jim Diehl ร่วมกับ The Ken Blanchard Companies และหลังจากนั้นได้มีการเปลี่ยนศัพท์จากความมุ่งมั่นของพนักงาน (Employee Passion) เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) จากการวิจัยศึกษาของ Zigarmi, Houson, Witt, และ Jim Diehl ร่วมกับ The Ken Blanchard Companies เพราะเขากล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) สามารถอธิบายได้ดีกว่า โดยการรับรู้ทางสังคม, ทฤษฎีการประเมินผล, และการวิจัย ดังนั้นมันจึงเป็นแนวคิดที่แตกต่างและกว้างขวางกว่า

Zigarmi et al. (2011 อ้างถึงในกุลธิดา กรมเวช, 2558) ได้มีการศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทตามความหมายที่ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นความไม่ย่อท้อ และเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการประเมินการทำงานและองค์การ ทั้งอารมณ์และกระบวนการคิด ที่เกิดอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงาน 5 ประการ ได้แก่ ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ (Intent to Stay) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก (Intent to Endorse) ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform)

**วิธีดำเนินการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน มีลักษณะเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ

**เครื่องมือการวิจัย**

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ดังนี้ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ใช้การหาค่าวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

**ผลการวิจัย**

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแก่บุคลากรจำนวน 320 ชุด และได้รับคืน 299 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.44 ซึ่งนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

**ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลา**

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายด้านและโดยรวม

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** | 𝑥̅ | **S.D.** | **ระดับ** |
| ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 3.90 | .680 | สูง |
| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 3.73 | .720 | สูง |
| ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | 3.71 | .703 | สูง |
| ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 3.70 | .704 | สูง |
| **ค่าเฉลี่ยโดยรวม** | **3.76** | **.651** | **สูง** |

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 3.76) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 3.90) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 3.73) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (𝑥̅= 3.71) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (𝑥̅ = 3.70) ตามลำดับ

**ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา**

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน รายด้านและโดยรวม

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน** | **𝑥̅** | **S.D.** | **ระดับ** |
| ด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ | 4.02 | .663 | สูง |
| ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก | 4.03 | .663 | สูง |
| ด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค | 4.03 | .664 | สูง |
| ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | 4.13 | .512 | สูง |
| ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ | 4.12 | .571 | สูง |
| **ค่าเฉลี่ยโดยรวม** | **4.06** | **.531** | สูง |

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 4.06) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 4.13) รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 4.12) ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 4.03) ด้านความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 4.03) และด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (𝑥̅ = 4.02) ตามลำดับ

**การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวมและรายด้าน**

ตาราง 3 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวม

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน** | **B** | **S.E.** | **Beta** | **t** | **Sig.** |
| (Constant) | 2.581 | .158 |  | 16.338 | .000 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | .395 | .041 | .484 | 9.529 | .000\* |
| F-test = 90.803 | | | | | |
| R2 = 0.234 | | | | | |

จากตารางพบว่าโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .484 ซึ่งสามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ร้อยละ 23.4

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานรายด้าน

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ** | | | | **B** | | | | **S.E.** | | | **Beta** | | **t** | | | | | **Sig.** |
| (Constant) | | | | 2.335 | | | | .203 | | |  | | 11.527 | | | | | .000 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | | .448 | | | | .053 | | | .440 | | 8.438 | | | | | .000\* |
| F - test = 71.205 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| R2 = 0.193 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก** | | | **B** | | | | **S.E.** | | | | | **Beta** | | | **t** | **Sig.** | | |
| (Constant) | | | 2.082 | | | | .194 | | | | |  | | | 10.709 | .000 | | |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | .518 | | | | .051 | | | | | .508 | | | 10.157 | .000\* | | |
| F - test = 103.155 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| R2 = 0.258 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค** | **B** | | | | **S.E.** | | | | **Beta** | | | | | **t** | | | **Sig.** | | |
| (Constant) | 2.424 | | | | .205 | | | |  | | | | | 11.812 | | | .000 | | |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | .426 | | | | .054 | | | | .417 | | | | | 7.918 | | | .000\* | | |
| F - test = 62.688 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| R2 = 0.174 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ** | | **B** | | | | **S.E.** | | | | **Beta** | | | | | **t** | | | **Sig.** |
| (Constant) | | 2.988 | | | | .161 | | | |  | | | | | 18.604 | | | .000 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | .304 | | | | .042 | | | | .386 | | | | | 7.213 | | | .000\* |
| F - test = 52.031 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| R2 = 0.149 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ** | **B** | **S.E.** | **Beta** | **t** | **Sig.** |
| (Constant) | 3.077 | .184 |  | 16.696 | .000 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | .278 | .048 | .317 | 5.753 | .000\* |
| F - test = 33.092 | | | | | |
| R2 = 0.100 | | | | | |

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานรายด้าน (ต่อ)

จากตารางพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .440 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การได้ร้อยละ 19.3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .508 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวกได้ร้อยละ 25.8

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .417 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคได้ร้อยละ 17.4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .386 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 14.9

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .317 สามารถอธิบายหรือทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศได้ร้อยละ 10

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา สามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

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

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ ซึ่งสนับสนับสมมติฐานที่ 2 ที่ได้ตั้งไว้ โดยผลเป็นการสนับสนุนว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรได้ เมื่อบุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานก็จะทำให้ปฏิบัติงานออกมาได้ดี และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้านได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985 อ้างถึงในวิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์, 2560) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามเกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติรส ดำรงศานติ (2554) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ประกอบด้วย งานที่มีคุณค่าและโอกาสในการพัฒนา และปัจจัยด้านกลยุทธ์การสื่อสารมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งในการสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานผู้นำเป็นผู้ที่ควรให้สิ่งจูงใจและกลยุทธ์การสื่อสารที่สอดคล้องกับความต้องการ และพิจารณาความแตกต่างของบุคคล

**ข้อเสนอแนะ**

การศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการบริหารบุคลากรในองค์การและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา และป้องกันการเกิดความไม่มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมุนษย์

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

การศึกษาพบว่าระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาโดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง แต่ไม่ถึงระดับสูงมากเช่นเดียวกัน โดยด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก ด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ รองลงมาตามลำดับ จึงเสนอแนะว่าองค์การควรมีการสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายมากขึ้น ผ่านสื่อ กิจกรรมหรือการอบรม เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษายังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ ตามลำดับ ซึ่งทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลกับการทำงานของบุคลากร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ จึงเสนอแนะว่าผู้บริหารควรมีและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นและเกิดเป็นความต่อเนื่อง ทำให้องค์การเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลที่มีเป้าหมายหลักคือการให้บริการประชาชน เพราะหากผู้บริการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานการบริการจะออกมาดีและมีประสิทธิภาพ

**เอกสารอ้างอิง**

กุลธิดา กรมเวช. (2558). *ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา*. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 7(2), 87-103. สืบค้น 12 ตุลาคม 2562, จากhttp://www.hrd.nida.ac.th/website/hrodnida/rtefile/rte\_835.pdf

กุสุมา มณีนพ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร* (งานนิพนธ์, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี) สืบค้นจาก

http://digital\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53921078.pdf

จุฑาจิตร ประดิษฐเจริญ, และบังอร โสฬส. (2560). *บทบาทของอัตลักษณ์องค์การและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.* วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 37(3), 109-128. สืบค้น 10 ตุลาคม 2562, จาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/106803

โชติรส ดำรงศานติ. (2554). *การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อ*

*ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของคนเก่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b175389.pdf

เชษินีร์ แสวงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู* (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี). สืบค้นจาก http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=243&group=20

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

ธัญญรัตน์ อารีรักษ์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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

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

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

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

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

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

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

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

โรงพยาบาลสงขลา. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลโรงพยาบาลสงขลา*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2562, จากhttps://www.skhospital.go.th

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

วาสนา ขานฉนวน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://arts.kmutnb.ac.th/

วิกรานต์ จรทะผา. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติกา (ประเทศไทย) จำกัด. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจากhttp://digital\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930056/chapter2.pdf

วิภาส ทองสุทธิ์. (2552). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

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

สุขุมาล เกิดนอก. (2559). *อิทธิพลปัจจัยพหุระดับของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรม*

*เชิงนวัตกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา). สืบค้นจากhttps://core.ac.uk/download/pdf/147048065.pdf

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

The Ken Blanchard Companies. (2009). *Employee Passion*. Perspective, Employee Work

Passion: Volume 1. Retrieved November 3, 2019, from

http://www.kenblanchard.com

The Ken Blanchard Companies. (2009). *From Engagement to Work Passion.* Perspective.

Retrieved November 3, 2019, from https://www.opm.gov/WIKI/uploads/docs/Wiki/OPM/training/Blanchard\_From\_Engagement\_to\_Work\_Passion.pdf

Zigarmi, Dobie Houson, David Witt, and Jim Diehl. (2011). *Employee Work Passion.*

*Perspective Volume 3*. Retrieved November 3, 2019, from

<https://www.kenblanchard.com/getattachment/Leading->Research/Research/Employee-Work-Passion-Volume-3/Blanchard-Employee-Passion-Vol-3-updated.pdf