

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ตั้งหลักมันคง. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดธนการพิมพ์, 2529.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540.
- จรัส สุวรรณเวลาและคณะ. บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จรัสศรี ไกรนที. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- จิตรลดา ชัยรัตน์. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์. สรรพสิทธิเวชสาร 16 (เมษายน-มิถุนายน 2538): 55-76.
- จิระ หงส์ลดารมภ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษหน้า ประชุมวิชาการฉลองครบรอบ 30 ปีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.

- จิระจิตต์ ราคา. บรรยากาขององค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับของรัฐ (ใน ส่วนกลาง). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. ผู้บริหารควรให้รางวัลและสิ่งล่อใจอย่างไร. วารสารเพิ่มผลผลิต 29 (กันยายน-ตุลาคม 2533): 56-61.
- ชื่นชม เจริญยุทธ. การศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาล 44 (มกราคม-มีนาคม 2532): 22-30.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2538.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่ากับของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- นภาพิญ โหมาศวิน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- นาดล เชนะโยธิน. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. ในเอกสารการประชุมวิชาการ การวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2539 หน้า 94. 25-27 มีนาคม 2539 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพมหานคร.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

- ประคอง วรรณสุด. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2534.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต, 2535.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2538.
- พนิดา ดามาพงศ์. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- พัชนี เอมะนาวิน. ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายในงาน
ภูมิหลัง กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- พิชชุดา วิรัชพินทุ. ภาวะผู้นำ: บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย. วารสารพยาบาล 42 (ตุลาคม-
ธันวาคม 2536): 279-284.
- พาริตา อิบราฮิม. บรรยากาศที่เสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาล 29 (กรกฎาคม
2532): 152-163.
- ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
2529.
- มณี ถาวรทิววงศ์. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุข
ในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหิดล, 2536.
- มยุรี รัชชีสมบัติศิริ. พฤติกรรมผู้นำกับความพอใจในงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีการปิโตรเลียม
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- เยาวลักษณ์ เลหาจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปหรือ
ลาออก ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

- รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วันทนา นิรัญญาญจน์. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนคร, 2531.
- วิภาตี คุณาวิคิตกุล. การจัดการความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และปัจจัยคัดสรรส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในเอกสารการประชุมวิชาการการวิจัยการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2539. หน้า 87-89. 25-27 มีนาคม 2539 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพมหานคร.
- ศิริพร ดันติพลูวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล. รามาริบัติพยาบาลสาร 1 (มกราคม-เมษายน 2538): 79-87.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2533.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2524.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุนีย์ มหาพรหม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- สุพิศ กิตติรัชดา. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

- เสริมศรี เวชชะ, ดุษฎีวรรณ เรื่องรุจิระ และเตือนใจ แวงงาม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วารสารการศึกษาพยาบาล 4 (กันยายน 2536): 49-57.
- อรเพ็ญ พงศ์กล้า. ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 9 (กันยายน 2529): 34-41.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. สรุปผลการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 12 (ธันวาคม 2532): 32-44.
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2539.

ภาษาอังกฤษ

- Angle, H. L. and Perry, J. L. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly 26 (March 1981): 1-14.
- Barker, A. M. Transformational nursing leadership: A vision for the future. New York: National League for Nursing Press, 1992.
- Bass, B. M. Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press, 1985.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. Improving organization effectiveness through transformational leadership. California: Sage Publication, 1990.

- Bass, B. M. ; Waldman, D. M. ; Avolio, B. J. , and Bebb, M. Transformational leadership and the falling dominoes effect. Group and Organization Studies 12 (1987): 73-87.
- Bateman, T. S. and Strasser S. A Longitudinal analysis of the antecedent of organizational commitment. Academy of Management Journal 27 (1984): 95-112.
- Becker, H. S. Note on the concept of commitment. American Journal of Sociology 66 (1960): 32-40.
- Bennis, W. and Nanus, B. Leader: The strategies for taking change. New York: Harper and Row, 1985.
- Bernald, L. A. Leadership: The key to the professional of nursing. 3rd ed. St. Louis: Mosby, 1995.
- Blum, M. L. and Naylor, J. C. Industrial psychology. New York: Harper & Row, 1968.
- Brandt M. A. Caring Leadership: secret and path to success. Nursing Management 25 (August 1994): 68-72.
- Buchanan II, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. Administrative Science Quarterly 19 (December 1974): 533-545.
- Burn, J. M. Leadership. New York: Harper and Row, 1978.
- Cohen, A. Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. Academy of Management Journal 36 (1993): 1140-1157.
- Coley, M. C. and Mauksch, H. O. The nurses' multiple commitment. Journal of Professional Nursing 9 (March-April 1993): 116-122.
- Curtin, L. L. The gold collar leader. Nursing Management 26 (October 1995): 7-8.
- Decottis, T. A. and Summers, T. P. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. Human Relations 40 (1987): 445-470.
- Dunham, T. J. and Klafehn, K. Identifying the best in nurse executive leadership: Part I, Questionnaire results. Journal Of Nursing Administration 25 (1990): 68-70.
- Duxbury, M.; Armstrong, G.; Drew, D. , and Henly, S. Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. Nursing Research 33 (1984): 97-101.

- Felman, D. C. and Arnold, H. Managing individual and group behavior in organization. Aucland: McGraw-Hill, 1983.
- Felton, S. L. Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction. Doctoral dissertation, Department of Philosophy science, The University of Mississippi, 1995.
- Gilmer, V. H. B., et al. Industrial and organization psychology. New York: McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Glisson, C. and Durick, M. Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. Administrative Science Quarterly 33 (March 1988): 61-81.
- Gorrel, B. J. A qualitative analysis of turnover by female registered nurses. Dissertation abstracts. 54 (September 1993), 106.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work. 5th ed. New Jersey: A Simon and Schuster, 1995.
- Greenberg, M. The happy worker: An analysis of education and occupational differences in determinants of job satisfaction. American Journal of Sociology 86 (1980): 247-271.
- Gregory, N. M. , and Devanna, M. A. Transformational leader. New York: John wiley and sons, 1986.
- Hall, O. T. and Schneider, B. Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organization type. Administrative Science Quarterly 17 (September 1972): 340-350.
- Hater, J. J. and Bass, B. M. Superiors' evaluations and subordinates' perception of transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology 73 (1988): 695-702.
- Haynor, P. M. The coaching, precepting and mentoring roles of the leader within an organization setting. Holistic Nursing Practice 9 (October 1994): 31-40.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. Management of organization behavior. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1988.

- Herzberg, F.; Mausner, B.; and Synderman, B. B. The Motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons, 1959.
- Herzberg, F.; Mausner, B. and Synderman, B. B. The Motivation to work. New Brunswick: Transaction, 1993.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. Personal and role related factors in the development of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 17 (1972): 556-573.
- Jaros, S. ; Jerimier, J. ; Lowheler, J. and Sincich, T. Effects of continuance affective and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structure equation models. Academy of Management Journal 36 (1993): 951-953.
- Johns, G. Organization behavior. 3rd ed. New York. Harper Collins, 1992.
- Kline, S. and Maher, J. Educational level and satisfaction with pay. Personal Psychology 19 (1966): 195-208.
- Koch, J. D. and Steers, R. M. Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employee. Journal of Vocational Behavior 12 (1978): 119-128.
- Marriner, A.T. Contemporary nursing management: Issues and practice. St. Louis: C.V. Mosby, 1982.
- Marriner, A. T. Transformational Leadership in Nursing. St. Louis: Mosby, 1993.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. Organizational commitment and turnover: A prediction study. Administrative Science Quarterly 22 (March 1977): 57-75.
- Maslow, A. H. Motivation and personality. New York: Harper an Row, 1954.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D.M. A review and meta-analysis of the antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. Journal of Applied Psychology 75 (1990): 171-194.
- Mcdaneil, C. and Wolf, G. A. Transformational leadership in nursing service. Journal of Nursing Administration 22 (February 1992): 61-65.
- Medley, F. and Larochele, D. R. Transformational leadership and job satisfaction. Nursing Management 26 (September 1987): 64JJ-64NN.

- Meyer, J. P. and Allen, N. Testing the "side-bet theory" of organizational commitment some methodological considerations. Journal of Applied Psychology 69 (February 1984): 372-378.
- Mobley, W. H., et al. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology 63 (October-December 1978): 408-414.
- Morris, J. H. and Sherman, J. D. Generalizability of an organizational commitment model. Academy of Management Journal 24 (1981): 512-526.
- Mottaz, C. J. An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. Journal of Vocational Behavior 28 (1986): 214-228.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M., and Porter, L. W. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior 14 (1979): 224-247.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. Employee organization linkage: The Psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press, 1982.
- Muchinsky, P. M. Psychology applied to work. Homewood Illinois: The Dorsey Press, 1983.
- Newstrom, J. W., and Davis, K. Organizational behavior. 8th ed. New York: McGraw-Hill, 1989.
- Nichols, G. A. Job satisfaction and nurses intentions to remain with or to leave an organization. Nursing Research 20 (1971): 228-248.
- Porter, L. W., et al. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology 59 (1974): 603-609.
- Salancik, G. R. Commitment and control of organization behavior and belief in B. M. Staw. Psychology foundation of organizational behavior. 2nd ed. Illinois: Scott Foresman and Company, 1979.
- Sheldon, M. E. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly 16 (June 1971): 143-150.

- Smith, D. M. Job satisfaction, productivity, and organizational commitment: the result of leadership. Journal of Nursing Administration 25 (September 1996): 17-26.
- Smith, H. C. Psychology of industrial behavior. New York: McGraw-Hill, 1955.
- Steers, R. M. Antecedents and outcome of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22 (March 1977): 46-56.
- Steers, R. M. Introduction to organizational behavior. 2nd ed. Illinois: Scott, Foresman and Company, 1984.
- Steers, R.M. ,and Porter, L. Motivation and work behaviors. 5th ed. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Strauss, G. , and Sayless, L. R. Human behavior in organization. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1960.
- Styskal, R. A. Power and commitment in organizations: A test of the participation thesis. Social Forces 5 (March 1980): 931.
- Taunton, R. L. , Krampitz, D. S. ,and Woods, Q. C. Manager impact on retention of hospital staff: part I. Journal of Nursing Administration 19 (April 1989): 15-19.
- Taunton, R. L. , Krampitz, D. S. ,and Woods, Q.C. Manager impact on retention of hospital staff: part II. Journal of Nursing Administration 19 (April 1989): 15-19.
- The Oxford English Dictionary. Volume VII. Oxford: The Clarendon,1933.
- Tichy, N. M. , and Devanna, M. A. Transformational leader. New York: John wiley and sons, 1986.
- Tumulty, G. , Jernigan, I. E. ,and Kobut, G. Reconceptualizing organizational commitment. Journal of Nursing Administration 25 (1995): 61-65.
- Wilson, B., and Laschinger, H. K. Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter 's theory of structural power in organization. Journal of Nursing Administration 24 (April 1994): 37-47.
- Wolf, G. A., and Orem, C. A. Job Satisfaction and Retention in R. S. , Lehmann(ed.). Nursing management desk reference concepts skill & strategies. Philadelphia: W. B. Saunders Company, 1994: 198-210.

Wolman, B. B. Dictionary of behavior science. New York: Van and Stranel Reinhart, 1973.

Yukl, G. Leadership in Organization. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall International, 1994.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนาม	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จันทร์เพ็ญ สูจยานนท์	วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
2. ดร. ไพลิน นุกุลกิจ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ
3. รองศาสตราจารย์เพ็ญจันทร์ ส.โมไนยพงศ์	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
4. รองศาสตราจารย์ฟาริดา อิบราฮิม	คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
5. นางภิญญา หนูภักดี	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ
6. ดร.ละเอียต, แจ่มจันทร์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วัชร
7. พันตำรวจโทหญิงวัลภา นุรณกลัด	วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
8. ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์	วิทยาลัยคริสเตียน
9. นางสาวสายหยุด ศิริภาภรณ์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ
10. รองศาสตราจารย์สุลักษณ์ มีชูทรัพย์	คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สูตรคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{N}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum_{i=1}^n x_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. สูตรคำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยใช้
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเที่ยง
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	s_i^2	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การจรรยา (Contingency Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)

$$c = \sqrt{\frac{x^2}{N + x^2}}$$

เมื่อ c แทน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา
 x^2 แทน ค่าไคสแควร์

5. การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)

$$x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \left(\frac{O_{ij} - E_{ij}}{E_{ij}} \right)^2$$

เมื่อ O_{ij} แทน ความถี่ที่วัดได้ในแถวที่ i สดมภ์ที่ j
 E_{ij} แทน ความถี่ที่เป็นไปตามทฤษฎีหรือสมมติฐานในแถวที่ i สดมภ์ที่ j
 r แทน จำนวนแถว
 c แทน จำนวนสดมภ์

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์
พยาบาล เพื่อที่ผู้บริหารจะได้นำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ตามการรับรู้ของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในด้านการสร้างวิสัยทัศน์
การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม การสร้างบารมี การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึง
ความเป็นเอกบุคคและการสร้างแรงบันดาลใจ

ตอนที่ 3 สอบถามความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ในด้านสภาพของ
งานหรือลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า
ในวิชาชีพและการนิเทศและการบริหาร

ตอนที่ 4 สอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในด้าน
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ
องค์การไว้

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้คำตอบของท่าน
สามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ในการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ในปัจจุบัน

1. อายุของท่าน

- 1. 25 ปีหรือต่ำกว่า
- 2. 26 - 30 ปี
- 3. 31 - 35 ปี
- 4. 36 - 40 ปี
- 5. 41ปีขึ้นไป

2. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับใด

- 1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2. ปริญญาโท
- 3. ปริญญาเอก

3. สถานภาพสมรส

- 1. โสด
- 2. สมรสอยู่ร่วมกัน
- 3. หม้าย
- 4. หย่าหรือแยกกันอยู่

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยแห่งนี้

- 1. 5 ปีหรือต่ำกว่า
- 2. 6 - 10 ปี
- 3. 11 - 15 ปี
- 4. 16 - 20 ปี
- 5. 21 ปีขึ้นไป

- ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ
- คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการพฤติกรรมของผู้อำนวยการวิทยาลัยของท่านแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือ ที่ท่านคิดว่ารายการพฤติกรรมเหล่านั้นตรงกับความเป็นจริงเพียงไร

พฤติกรรมของผู้อำนวยการ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม</p> <p>1. บอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิทยาลัยที่ต้องการในอนาคต</p> <p>2. สร้างคำขวัญและสัญลักษณ์ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันทำงานเพื่อนำวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย</p> <p>3. สร้างกระบวนการให้การทำงานในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>4. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำให้ภาพลักษณ์ในอนาคตของวิทยาลัยเป็นจริง</p> <p>5. กระตุ้นและเป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ ร่วมมือกันเพื่อคุณภาพงานและชื่อเสียงของวิทยาลัย</p> <p>6. บอกกับผู้ร่วมงานว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จะทำให้ประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>การสร้างบารมี</p> <p>7. มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน</p> <p>8. แสดงท่าทีเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน</p> <p>9. สามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล ทันทีที่และมีความเหมาะสม</p>					

พฤติกรรมของผู้อำนวยการ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>10. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนโดยยึดหลักธรรมะ และเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีงาม</p> <p>11. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน</p> <p>12. ยกย่องและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน</p> <p>การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคค</p> <p>13. แสดงให้ผู้ร่วมงานรับรู้ว่าได้รับการยกย่องนับถือในความเป็นเอกบุคคและให้ความดูแลเอาใจใส่โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคร่วมด้วย</p> <p>14. ตรวจสอบความต้องการของผู้ร่วมงานสม่ำเสมอและตอบสนองความต้องการเหล่านั้นตามความเหมาะสม</p> <p>15. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำและฝึกฝนการบริหารจัดการแก่ผู้ร่วมงาน</p> <p>16. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</p> <p>17. ส่งเสริมและหาวิถีทางให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละคน</p> <p>18. แจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่างๆที่ทันสมัยให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>การกระตุ้นปัญหา</p> <p>19. ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในวิทยาลัย</p> <p>20. ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานมองเห็นจุดอ่อนของการพัฒนางานของวิทยาลัย</p> <p>21. แสดงออกถึงแนวความคิดต่างๆ ที่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้ว่า จะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน</p> <p>22. ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p>					

พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23. สร้างสิ่งแวดล้อมในวิทยาลัยที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้					
24. แนะนำหลักการให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงานและพัฒนาวิทยาลัย					
การสร้างแรงบันดาลใจ					
25. อธิบายหรือแสดงให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและทำให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติ					
26. ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและแสดงออกถึงความเอื้ออาทรต่อความเหน็ดเหนื่อยยากในการปฏิบัติงาน					
27. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
28. กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาของวิทยาลัย					
29. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอยากทุ่มเทความพยายามอย่างมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
30. สามารถพูดหรือกระทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปเมื่อผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการสภาพการปฏิบัติงานแล้วพิจารณาว่ารายการเหล่านั้นตรงกับระดับการปฏิบัติและระดับความเป็นจริงของท่านเพียงไร

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ / ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>สภาพของงานหรือลักษณะงาน</p> <p>1. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ</p> <p>2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะหน้าที่</p> <p>3. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติจริงได้</p> <p>4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีกรอบหรือขอบเขตความรับผิดชอบชัดเจน</p> <p>5. งานที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ</p> <p>6. ปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>7. วิทยาลัยมีบรรยากาศสงบ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน</p> <p>8. วิทยาลัยมีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน ได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>9. วิทยาลัยมีห้องรับประทานอาหารหรือห้องพักผ่อนในเวลาพักที่ได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>10. วิทยาลัยมีอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ที่มีความทันสมัย มีจำนวนเพียงพอ และพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา</p>					

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ / ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>11. ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี</p> <p>ค่าจ้างและค่าตอบแทน</p> <p>12. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันและเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม</p> <p>13. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>14. วิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เช่น สหกรณ์ แบบฟอร์มเครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงาน</p> <p>โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>15. ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งหรือสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ</p> <p>16. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน</p> <p>17. ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์</p> <p>18. ได้รับการพิจารณาให้ไปดูงาน ฝึกอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆและพัฒนาความรู้ความสามารถ การนิเทศและการบริหาร</p> <p>19. ผู้อำนวยการเป็นผู้ถือหลักความยุติธรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย</p> <p>20. ผู้อำนวยการสามารถแก้ปัญหาต่างๆอย่างมีเหตุผลทันท่วงทีและมีความเหมาะสม</p> <p>21. ได้รับความเชื่อถือจากผู้อำนวยการให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน</p> <p>22. ได้รับการนิเทศการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมจากผู้อำนวยการ</p>					

ตอนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการความคิดเห็นต่อองค์กร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือ ซึ่งท่านคิดว่ารายการเหล่านั้นตรงกับความเป็นจริงในวิทยาลัยของท่านเพียงไร

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</p> <p>1. ยอมรับว่าค่านิยมของวิทยาลัยสอดคล้องกับค่านิยมของท่าน</p> <p>2. พึงพอใจกับนโยบายของวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>3. มีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้</p> <p>4. มักจะพูดให้เพื่อนๆ ฟังเสมอว่าวิทยาลัยนี้ดี เหมาะสมที่จะทำงาน และตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานที่นี่</p> <p>5. อาจารย์ทุกคนในวิทยาลัยแสดงออกถึงการเป็นเจ้าของวิทยาลัย</p> <p>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p> <p>6. เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้วิทยาลัยประสบความสำเร็จ</p> <p>7. ยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้วิทยาลัยมีความก้าวหน้า</p> <p>8. ยอมเหน็ดเหนื่อยทำงานเพื่อช่วยพัฒนาวิทยาลัยแม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการ</p>					

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>9. มีความเต็มใจทุกครั้งที่มีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของวิทยาลัย</p> <p>10. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของวิทยาลัยเสมอ</p> <p>ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้</p> <p>11. ตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้จนเกษียณอายุราชการ</p> <p>12. มีความสุขและเห็นว่าการทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้มีคุณค่าต่อชีวิตของท่าน</p> <p>13. ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสภาพปัจจุบันที่มีผลกระทบต่ตัวท่าน ท่านก็ตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป</p> <p>14. ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากวิทยาลัยแห่งนี้แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือกหรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก</p> <p>15. คิดว่าวิทยาลัยแห่งนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานและคิดว่าอนาคตของวิทยาลัยคืออนาคตของท่าน</p>					

ประวัติผู้วิจัย

นางสาววรรณดี ชูกาล เกิดวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2514 ที่จังหวัดพัทลุง สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสู่ราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2536 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในปีการศึกษา 2539 และเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อภาคต้น ปีการศึกษา 2539 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสู่ราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

