

ภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

นันทวดี วงศ์บุตร,¹ บุญพิชชา จิตต์ภักดี² และ รุติณัฐ อัครเดชอนันต์²

¹ศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์, ²กลุ่มวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำในตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลและการปฏิบัติงาน การวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในตนเอง การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองกับการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

วิธีการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคเหนือจำนวน 428 คน คัดเลือกโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะผู้นำในตนเอง (The Revised Self-Leadership Questionnaires: RSLQ) และแบบวัดการปฏิบัติงานของพยาบาล (The Nursing Performance Scale) ที่แปลเป็นภาษาไทยโดยผู้วิจัย ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำในตนเอง แบบวัดการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93, 0.91 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน

ผลการศึกษา ภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 0.52$) โดยด้านกลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรม ($\bar{x} = 3.58$, $SD = 0.52$) และด้านกลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.53$, $SD = 0.60$) อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านกลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71$, $SD = 0.60$) และการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 56.82$, $SD = 9.76$) ในขณะที่การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 63.29$, $SD = 10.76$) ซึ่งภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.40$ และ 0.50 ตามลำดับ $p < 0.50$)

สรุป ภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนการส่งเสริมให้พยาบาลมีภาวะผู้นำในตนเองซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อการบริการพยาบาล **เชียงใหม่เวชสาร 2564; 60(1):99-112. doi 10.12982/CMUMEDJ.2021.09**

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในตนเอง การปฏิบัติงานของพยาบาล พยาบาล

บทนำ

ระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย มีพัฒนา- โดยเน้นการขยายการให้บริการให้ครอบคลุมพื้นที่ การอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้า

ติดต่อเกี่ยวกับบทความ: นันทวดี วงศ์บุตร, พย.ม, ศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200, ประเทศไทย
อีเมล: w.nantawadee@gmail.com



วันรับเรื่อง 10 กันยายน 2563, **วันส่งแก้ไข** 5 ตุลาคม 2563, **วันยอมรับการตีพิมพ์** 10 พฤศจิกายน 2563

ถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่มีการพัฒนาระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพทำให้สามารถครอบคลุมการใช้บริการสุขภาพของประชาชนทุกคน เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นโดยปราศจากอุปสรรคทางการเงิน (1) ส่งผลให้ประชาชนมารับบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็ว การรับข้อมูลข่าวสารในยุคปัจจุบันและการเข้าถึงข้อมูลของผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้นจึงทำให้ผู้รับบริการมีความต้องการที่จะเข้าถึงบริการทางสุขภาพอย่างมีคุณภาพที่สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้รับบริการมีความคาดหวังที่จะได้รับบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัยสูง พยาบาลเป็นบุคลากรสุขภาพที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริการสุขภาพ หากพยาบาลมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำด้วยตนเองสามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะ นำกระบวนการแก้ปัญหาสู่การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องก็จะช่วยพัฒนา แกไขระบบการบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ มีความปลอดภัยไว้วางใจและเชื่อมั่นในบริการที่มีคุณภาพ (2) หากการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่มีคุณภาพ นอกจากจะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการแล้ว ย่อมส่งผลให้คุณค่าของวิชาชีพการพยาบาลลดลงตามไปด้วย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาพพจน์และชื่อเสียงต่อโรงพยาบาลและวิชาชีพ

การปฏิบัติงานของพยาบาลหมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามงานหลักขององค์กรพยาบาล และพฤติกรรมการทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานหลัก เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (3) การปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อคุณภาพ

การพยาบาลและส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการด้านการศึกษาของอเวส เบซูอิตินเฮาท์ และโรส (4) ที่กล่าวว่าการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลจะทำให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วยคือ ช่วยป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ ลดอัตราการติดเชื้อ อัตราการตาย ลดค่าใช้จ่าย เป็นต้น นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของพยาบาลยังเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของโรงพยาบาล ซึ่งมีผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ป่วยและครอบครัวในการเลือกใช้บริการ รวมถึงยังแสดงให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับจากสังคม (5) ในทางกลับกันหากพยาบาลมีการปฏิบัติงานในระดับต่ำอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตผู้ป่วย (6) และอาจเกิดผลเสียต่อตัวพยาบาลและองค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ปัจจัยภายในบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (7-9) และภาวะผู้นำในตนเอง (8-10)

ภาวะผู้นำในตนเองเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเองในการกำหนดทิศทางและแรงจูงใจที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน (11) ได้แก่ 1) กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรม (behavior-focused strategies) 2) กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติ (natural reward strategies) และ 3) กลยุทธ์ด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์ (constructive thought pattern strategies) (11) ภาวะผู้นำในตนเองมีความสำคัญต่อตนเองและความสำคัญต่อองค์กร โดยในด้านความสำคัญต่อตัวเองเป็นการเตรียมตนให้มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง การปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง การพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ วางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ ส่วนความสำคัญ

ต่อองค์กรนั้น เนื่องจากภารกิจที่แต่ละองค์กรต้องรับผิดชอบล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยีใหม่ การพัฒนาเทคนิควิธีและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ภาวะผู้นำในตนเองจึงมีความสำคัญต่อองค์กรโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์กรที่ชัดเจน ช่วยทำให้การตัดสินใจทำได้เร็วขึ้นและดีขึ้น ช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร และเสริมสร้างความพยายามของทีมงานในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน (12)

โรงพยาบาลศูนย์ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน ต้องการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการตรวจรักษา (13) ต้องการได้รับการวินิจฉัยที่ถูกต้องแม่นยำและมีความต้องการการดูแลรักษาโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา โรงพยาบาลศูนย์มีจำนวนผู้ป่วยมาก ความรุนแรงของโรคและการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการดูแลรักษาที่มีจำนวนมากกว่าโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ลักษณะของผู้รับบริการในโรงพยาบาลศูนย์ส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยที่มีภาวะของโรคที่ซับซ้อนและอาการค่อนข้างหนัก พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์จึงจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีทั้งงานที่เป็นการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน (task performance) เช่น การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย การวางแผน การประสานงาน เป็นต้น และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (contextual performance)

เช่น งานกรรมการต่าง ๆ งานสนับสนุนการพยาบาล การทำวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทยในโรงพยาบาลหลายระดับ พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาโดยใช้แนวคิดของ Schwirian (14) ซึ่งเน้นการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่สภาพการทำงานปัจจุบันของพยาบาลต้องมีหน้าที่หลัก คือ การดูแลผู้ป่วยโดยใช้กระบวนการพยาบาล และหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานการพยาบาล เช่น งานพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล งานป้องกันการติดเชื้อ กิจกรรม 5 ส. เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องมีการพัฒนานวัตกรรมและทำวิจัยตามนโยบายโรงพยาบาลด้วย (6) ดังนั้นการใช้แนวคิดของ Greenslade (3) ที่มีการประเมินทั้งการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ จึงเหมาะสำหรับใช้ประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลในปัจจุบัน ซึ่งการศึกษาของเบญจวรรณ กันยานะ (15) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยใช้แบบวัดการปฏิบัติงานของ Greenslade (3) ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูงเพียงงานวิจัยเดียว นอกจากนี้ ยังไม่พบการศึกษาภาวะผู้นำในตนเองในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์มาก่อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานของพยาบาล ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลในวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากรพยาบาล ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงาน

ของตัวพยาบาลเองและผลลัพธ์ในผู้ป่วยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์
3. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

กรอบแนวคิด

ภาวะผู้นำในตนเองเป็นกระบวนการที่พยาบาลมีอิทธิพลต่อตนเองในการกำหนดทิศทางและแรงจูงใจที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรม กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติ กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์ (16) การที่พยาบาลมีภาวะผู้นำในตนเองจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ส่งผลให้ความมุ่งมั่นต่อองค์กร ความเป็นอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ การเสริมพลังทางด้านจิตใจ ความไว้วางใจ ความสามารถในการเชิงบวก ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งการปฏิบัติงาน

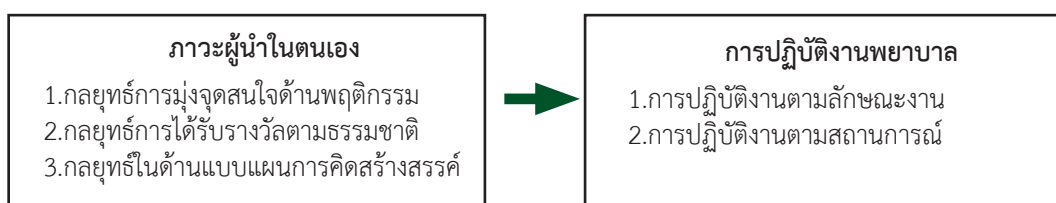
หมายถึงพฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามงานหลักขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมการทำงานอื่นซึ่งจะช่วยรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติงานตามงานหลักขององค์กร เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 2 ลักษณะ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (3) การวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคเหนือรวมทั้งสิ้น 6 แห่ง แบ่งเป็นภาคเหนือตอนบน 4 แห่ง ได้แก่ 1) โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ 2) โรงพยาบาลลำปาง 3) โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ 4) โรงพยาบาลนครพิงค์ ภาคเหนือตอนล่าง 2 แห่ง ได้แก่ 1) โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก 2) โรงพยาบาลสวรรค



แผนภาพที่ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานของพยาบาล

ประชากร ซึ่งมียาบาลรวมทั้งสิ้น 4,163 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคเหนือที่มีคุณสมบัติเป็นพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลอย่างน้อย 1 ปี และให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงทั้งหอผู้ป่วยใน หอผู้ป่วยนอก และห้องฉุกเฉิน ยกเว้นพยาบาลที่อยู่ในช่วงลาศึกษาต่อ ลาพักผ่อนประจำปี ลาป่วย และลาคลอด จำนวน 438 คน โดยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

1. การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (17) กำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

2. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) มีขั้นตอนดังนี้ สุ่มเลือกภูมิภาค 1 ภูมิภาค จาก 5 ภูมิภาค หลังจากนั้นเลือกโรงพยาบาลโดยใช้สัดส่วนของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน : โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนล่าง เท่ากับ 2:1 โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทน 3 โรงพยาบาล

3. ทำการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาลได้กลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจากโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จำนวน 166 คน โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ จำนวน 103 คน และโรงพยาบาลพุทธชินราช จำนวน 169 คน หลังจากนั้นคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจากแต่ละกลุ่มงานการพยาบาลทั้งหมด 13 กลุ่มงานการพยาบาล

4. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลแต่ละกลุ่มงานการพยาบาล ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ได้จำนวนพยาบาลตัวอย่างเป็นสัดส่วนของจำนวนพยาบาลในแต่ละกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 438 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำในตนเอง (The Revised Self-leadership Questionnaires; RSLQ) ของ Houghton (11) ซึ่งผู้วิจัยทำการแปลย้อนกลับเป็นภาษาไทย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรม กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติ และกลยุทธ์แบบแผนการคิดสร้างสรรค์ มีจำนวน 35 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ ตรงมากที่สุด = 5 และไม่ตรงเลย = 1 การแปลผลคะแนนภาวะผู้นำในตนเองแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สูง มีช่วงคะแนน 3.68-5.00 ปานกลาง มีช่วงคะแนน 2.34-3.67 และต่ำ มีช่วงคะแนน 1.00-2.33 (17)

ตอนที่ 3 แบบวัดการปฏิบัติงานของพยาบาล (The Nursing Performance Scale) ของ Greenslade (18) ซึ่งผู้วิจัยทำการแปลย้อนกลับเป็นภาษาไทย มีจำนวน 25 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 7 ระดับ แบ่งการประเมินเป็น 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ซึ่งการแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับได้แก่ ระดับสูง (คะแนน 55.10-77.00) ปานกลาง (คะแนน 33.10-55.00) และต่ำ (คะแนน 11.00-33.00) และด้านการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ซึ่งการแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับได้แก่ ระดับสูง มีช่วงคะแนน 70.10-98.00

ปานกลาง มีช่วงคะแนน 42.10-70.00 และต่ำ มีช่วงคะแนน 14.00-42.00 (19)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามภาวะผู้นำในตนเองและแบบวัดการปฏิบัติงานพยาบาล ผู้วิจัยทำการแปลเป็นภาษาไทยโดยวิธีการแปลย้อนกลับโดยไม่มีการตัดแปลงเนื้อหาหลักจึงไม่ได้ทำการหาความตรงของเครื่องมือซ้ำ ผู้วิจัยทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดไปให้พยาบาลซึ่งมีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษาและไม่ได้สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เชียงรายประชาชนเคราะห์ จำนวน 10 คน และโรงพยาบาลพุทธชินราช จำนวน 10 คน ตอบแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอบนาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำในตนเองเท่ากับ 0.93 และแบบวัดการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานตามลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่าเป็นค่ายอมรับได้

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงร่างวิจัยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รหัสโครงการ 2562- EXP092) และจากโรงพยาบาลพุทธชินราช (เลขที่โครงการวิจัย 015/63) และได้รับการพิจารณาโครงร่างการวิจัยแบบเร่งด่วน (expedited review) จากโรงพยาบาลอุดรดิตถ์ และโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยจัดทำหนังสือชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประโยชน์การวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลเฉพาะ

กลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่เป็นผลใด ๆ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัยเมื่อสิ้นสุดการวิจัย ทำการสรุปผลการวิจัย และตีพิมพ์รายงานการวิจัยแล้วจะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ภายหลังจากโครงร่างวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และโรงพยาบาลที่เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาล เพื่อขออนุญาตในการรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้วผู้วิจัยติดต่อประสานงานของฝ่ายการพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาล อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและขอรายชื่อของพยาบาลของแต่ละกลุ่มการพยาบาลและหอผู้ป่วยเพื่อทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มการพยาบาล ผู้วิจัยเตรียมชุดแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถาม เอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และซองสีน้ำตาลสำหรับใส่แบบสอบถามกลับคืนโดยแยกเป็นซองสำหรับใส่แบบสอบถามและซองสำหรับใส่เอกสารแสดงความยินยอมของกลุ่มตัวอย่าง บรรจุไว้ในซองสีน้ำตาล ส่งให้ผู้ประสานงานการวิจัยทำการแจกชุดแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่ผู้วิจัยได้สุ่มไว้แล้ว และขอให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

ด้วยตนเองและส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยแยกแบบสอบถามและเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยใส่ในซองปิดผนึกแยกกันแล้วใส่ในกล่องรับแบบสอบถามคืนที่วางไว้ที่แต่ละกลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง เมื่อครบ 2 สัปดาห์ ทำการรวบรวมแบบสอบถามและส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 428 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ของข้อมูลครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.72

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ver.13 โดยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานของพยาบาล ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองกับการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน เนื่องจากข้อมูลภาวะผู้นำในตนเองรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรม กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติ กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์ และข้อมูลการปฏิบัติงานของพยาบาล ด้านการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ มีการแจกแจงแบบไม่เป็นโค้งปกติ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์มีอายุเฉลี่ย 39.56 ปี (SD. = 9.48) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.39 มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 50.70 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่า

ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.02 ตำแหน่งพยาบาลชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 70.56 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 37,628.03 บาท (SD. = 12,251.05) มีระยะเวลาที่จบการศึกษาเฉลี่ย 16.13 ปี (SD. = 9.40) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเฉลี่ย 10.24 ปี (SD. = 7.83) และเคยปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรคิดเป็นร้อยละ 81.31

2. ภาวะผู้นำในตนเอง กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์มีระดับภาวะผู้นำในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.60, SD. = 0.52) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านกลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.71, SD. = 0.60) ด้านกลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.58, SD. = 0.52) และด้านกลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.53, SD. = 0.60) ดังแสดงในตารางที่ 1

3. การปฏิบัติงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์มีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 56.82, SD. = 9.76) และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 63.29, SD. = 10.76) ดังแสดงในตารางที่ 2

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลและการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่าภาวะผู้นำในตนเอง ด้านกลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านกลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านกลยุทธ์ในด้านแบบแผนการ

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลโดยรวม และรายด้าน (n=428)

ภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาล	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรม	3.58	0.52	ปานกลาง
กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติ	3.71	0.60	สูง
กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์	3.53	0.60	ปานกลาง
โดยรวม	3.60	0.52	ปานกลาง

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานของพยาบาล (n=428)

ภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาล	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
การปฏิบัติงานตามลักษณะงาน	56.82	9.76	สูง
การปฏิบัติงานตามสถานการณ์	63.29	10.76	ปานกลาง

ตารางที่ 2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (rS) ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำในตนเอง	การปฏิบัติงานตามลักษณะงาน	การปฏิบัติงานตามสถานการณ์
กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรม	0.389*	0.597*
กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติ	0.381*	0.520*
กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์	0.356*	0.625*

* $p < .05$

คิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 3

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในตนเอง การปฏิบัติงานของพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลมีภาวะผู้นำในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, SD. = 0.52) ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ต่างจากการศึกษาในประเทศเกาหลีของ Yu (20) ศึกษาภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$, SD. = 0.41) สอดคล้องกับการศึกษาของศรีธัญญา แก้วคำลา (8) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, SD. = 0.44) และการศึกษาของอภินันท์ ขำศิริ (9) ที่ศึกษาระดับภาวะผู้นำใน

ตนเองของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาล พระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีภาวะผู้นำในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นกัน ($\bar{X} = 3.76$, $SD. = 0.43$) ทั้งนี้สามารถ อภิปรายตามกลยุทธ์ของภาวะผู้นำในตนเองดังนี้

1.1 กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีการใช้กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$, $SD. = 0.52$) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พยาบาลส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ตระหนักรู้ในตนเองที่จะนำไปสู่การจัดการพฤติกรรมที่จำเป็นและแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นถึงแม้ว่าจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ไม่พึงพอใจที่จะทำ นอกจากนี้ การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานกับชีวิตมนุษย์ ต้องมีความรับผิดชอบ มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้รับบริการทางด้านร่างกายและจิตใจโดยใช้กระบวนการพยาบาลและต้องทำหน้าที่ผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยมีความต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง (6) ประกอบกับในการทำงานแต่ละเวรของพยาบาลที่จะทำให้สำเร็จได้นั้น พยาบาลต้องมีการกำหนดเป้าหมายของตนเองในการดูแลผู้ป่วยแต่ละคนที่มีโอกาสเกิดอาการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมายให้การพยาบาลต่อผู้ป่วยเพื่อให้เกิดคุณภาพทางการพยาบาล รวมไปถึงการสังเกตการณ์ตนเองเป็นสิ่งที่พยาบาลจำเป็นต้องใช้เพื่อตรวจสอบตนเองและการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ (excellent service behaviors) ได้ อย่างไรก็ตาม การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ทำงานหนัก ยุ่งยาก วุ่นวาย มีความเครียดจากการให้การพยาบาล และรับแรงกดดันต่อทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประกอบกับการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลทำให้พยาบาลส่วนใหญ่ต้องทำงานล่วงเวลา ซึ่งทำให้พยาบาลมีเวลาในการให้รางวัลด้วยตนเอง (self-

reward) เช่น การพักผ่อนหรือใช้เวลาในสิ่งที่ตนเองชื่นชอบลดลง ประกอบกับสถานการณ์ที่ต้องทำงานหนักและมีบุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงาน อาจขัดขวางทำให้ผู้ป่วยได้รับกิจกรรมพยาบาลไม่ครบถ้วนหรืออาจเกิดข้อผิดพลาดที่ส่งผลให้ผู้ป่วยอาจเป็นอันตรายได้ ส่งผลให้พยาบาลกระทำผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุ (incident) ในการทำงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือเหตุที่ไม่พึงประสงค์ ในกระบวนการดูแลผู้ป่วย ผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยไม่เป็นไปตามเป้าหมาย พยาบาลจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความผิวยูใจเป็นการลงโทษตนเองของพยาบาล ซึ่งถือเป็นการตรวจสอบตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้วยตนเอง (21) จึงส่งผลให้คะแนนกลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมของพยาบาลต่ำอย่างไม่สูงมากนัก

1.2 กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติ (natural reward strategies) ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีการใช้กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, $SD. = 0.60$) อธิบายได้ว่า อาชีพพยาบาลมีคุณค่า มีเกียรติ น่ายกย่องนับถือ เป็นอาชีพเสียสละ ส่งผลให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าการที่ทำอยู่มีคุณค่าต่อตนเองและครอบครัว ซึ่งการได้รับการยกย่องให้เกียรตินี้ แสดงว่าวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้คุณค่าและรางวัลโดยธรรมชาติ (21) จึงถือเป็นการได้รับรางวัลจากงานที่ทำ พยาบาลกลุ่มตัวอย่างจึงรับรู้ว่ามีกลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติในระดับสูง

1.3 กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์ (constructive thought pattern strategies) ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีการใช้กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$, $SD. = 0.60$) อธิบายได้ว่า ในการดูแลผู้ป่วย พยาบาลต้องคิดวิเคราะห์ในการดูแลรักษา

และการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ในกระบวนการทำงานที่สำคัญ เช่น การช่วยฟื้นคืนชีพ การเผชิญกับอัคคีภัย โรงพยาบาลจะจัดให้มีการซักซ้อมอยู่เป็นประจำก่อนที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ จริง ซึ่งเป็นโอกาสให้พยาบาลจะต้องเตรียมการโดยการฝึกซ้อมวิธีการภายในความคิดของตนเองเกี่ยวกับแผนต่าง ๆ ทบทวนความรู้โดยการตั้งคำถามถามตัวเองเพื่อที่จะจัดการกับเหตุการณ์ฉุกเฉินในขณะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้พยาบาลมีโอกาสแสดงภาวะผู้นำในตนเองด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์อยู่บ่อยครั้ง อย่างไรก็ตาม ในการทำงานของพยาบาลหลายกิจกรรมก็จะมีแนวปฏิบัติหรือแนวทางในการทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้แล้ว จึงทำให้พยาบาลไม่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้พฤติกรรมภาวะผู้นำในตนเองของพยาบาลด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

2. การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์

2.1 การปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 56.82$, $SD. = 9.76$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ในการปฏิบัติงานมักจะมีมาตรฐานการพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล นอกจากนี้ ในการทำงานแต่ละวัน หน้าที่ของพยาบาลระดับปฏิบัติการจะสอดคล้องกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานตามลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย 1) การสนับสนุนทางสังคม (social support) เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับโรคหรือแผนการรักษา พุดคุยให้ความไว้วางใจ

ให้ผู้ป่วยและญาติเข้าใจคลายความกลัววิตกกังวล เป็นต้น 2) การให้ข้อมูล (information provision) เช่น พยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับโรค การรักษาพยาบาลอย่างถูกต้องครบถ้วน รวมถึงการวางแผนเตรียมความพร้อมผู้ป่วยเพื่อจำหน่าย 3) การดูแล (technical care) ซึ่งเป็นหน้าที่หลักและหน้าที่สำคัญของพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย ให้ความสนใจ ใส่ใจ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ถูกต้องและปลอดภัย เฝ้าระวัง วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และให้การดูแลเบื้องต้น ให้การพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยกิจกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงประเมินสภาพของผู้ป่วยและประเมินติดตามแผนการดูแล (3) จึงส่งผลให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจวรรณ กันยานะ (15) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 58.27$, $SD. = 7.37$)

2.2 การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 63.29$, $SD. = 10.76$) อธิบายได้ว่า พยาบาลยังไม่สามารถปฏิบัติงานตามสถานการณ์ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจาก ลักษณะการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ส่วนใหญ่เป็นงานอาสา เสียสละ และรับผิดชอบมากกว่างานที่ได้รับมอบหมายประจำวัน ซึ่งในสภาพการทำงานของพยาบาลที่อยู่ในสภาวะขาดแคลนพยาบาลและภาระงานที่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาลศูนย์ที่เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ผู้ป่วยมีอาการซับซ้อน ทำให้พยาบาลเหล่านี้ไม่มีเวลาและโอกาสในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ เช่น งานคุณภาพ งานวิจัยได้เต็มที่ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณภาพงานวิจัยได้เต็มที่ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณภาพงานวิจัยได้เต็มที่

ระดับปานกลาง ผลการศึกษาครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของเบญจวรรณ กันยานะ (15) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การปฏิบัติงานตามสถานการณ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 72.00$, $SD. = 10.54$) ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นโรงพยาบาลที่มีหน้าที่หลักในการเรียนการสอน มีการกำหนดและส่งเสริมให้พยาบาลทำโครงการพัฒนาคุณภาพและงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผลการศึกษาแตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองและการปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

3.1 กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์และการปฏิบัติตามงานสถานการณ์ ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.625$, $p < 0.05$) อธิบายได้ว่า หากพยาบาลใช้กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์มาก ก็จะมีการปฏิบัติตามงานสถานการณ์จะสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก การใช้กลยุทธ์ด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์คือ การฝึกใช้การจินตนาการ การพูดทบทวนกับตนเอง ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการพยาบาลจึงมีผลให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานตามสถานการณ์ เช่น ทำโครงการพัฒนาคุณภาพ การวิจัย การพัฒนาแนวปฏิบัติได้ดี จึงมีการปฏิบัติงานด้านนี้มากขึ้นด้วย

3.2 กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .597$, $p < 0.05$) เนื่องจากพยาบาลใช้กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมมาก โดยการสังเกต ตรวจสอบตนเอง

และงานด้วยความคิดเชิงบวก พยาบาลจะมีการกำหนดเป้าหมายซึ่งจะมีประสิทธิภาพและสร้างแรงบันดาลใจมากที่สุดเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ (20) มุ่งมั่นกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ (22,23) หรืออาสาทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการพัฒนาตนเอง (21) จะทำให้พยาบาลมีการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ เช่น งานพัฒนาคุณภาพการพยาบาล การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ในโรงพยาบาล ร่วมพัฒนากิจกรรมหรือสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.3 กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.520$, $p < 0.05$) อธิบายได้ว่า หากพยาบาลใช้กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติมากจะทำให้พยาบาลจะปฏิบัติงานตามสถานการณ์สูงขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากกลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติเป็นพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจจากการทำงานของตนเองโดยพยาบาลจะได้รับแรงบันดาลใจหรือได้รับรางวัลโดยงานของตนเอง (21) พยาบาลจะรับรู้ว่าการทำโครงการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล การทำงานวิจัย และการร่วมมือกับหน่วยงานในการทำกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ มีส่วนทำให้การทำงานมีคุณภาพและสร้างชื่อเสียงต่อตนเองและหน่วยงานจึงเกิดความภาคภูมิใจในผลงานต่าง ๆ เหล่านั้นซึ่งถือเป็นรางวัลที่ได้จากงาน ดังนั้นพยาบาลที่ใช้กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติจึงมีการปฏิบัติงานตามสถานการณ์มากด้วย

3.4 กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมมีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.389$, $p < .05$) เนื่องมาจากการใช้กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมนั้นพยาบาลจะใช้การสังเกตตนเองเป็นพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเองที่สูงขึ้น ช่วยให้พยาบาลสามารถควบคุมตนเองได้ดีจนนำไปสู่การจัดการพฤติกรรมที่จำเป็นต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงานได้ (21) เช่น ทำให้พยาบาลรอบคอบมากขึ้น ใส่ใจในงาน และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวเอง พฤติกรรมการบริการที่เป็นเลิศ ซึ่งพยาบาลต้องปฏิบัติงานตามลักษณะงานโดยปฏิบัติการพยาบาลให้ถูกต้องตามมาตรฐานการพยาบาล ดังนั้นพยาบาลที่ใช้กลยุทธ์การมุ่งจุดสนใจด้านพฤติกรรมมากขึ้น จึงมีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานดีขึ้นด้วย

3.5 กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติและการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.381$, $p < 0.05$) อธิบายได้ว่า หากพยาบาลใช้กลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติมากพยาบาลจะปฏิบัติงานตามลักษณะงานได้ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงานทุกวัน ทั้งนี้เนื่องจากกลยุทธ์การได้รับรางวัลตามธรรมชาติเป็นพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจจากการทำงานของตนเองโดยพยาบาลจะได้รับแรงบันดาลใจหรือได้รับรางวัลโดยงานของตนเอง (21) เช่น พยาบาลจะรู้สึกว่าการได้มาทำงานการพยาบาลเหมือนได้ทำบุญทุกวัน ทำให้มีความสุขในการทำงานส่งผลให้พยาบาลมีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานหรืองานตามหน้าที่ประจำได้ดี

3.6 กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์และการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ผลการศึกษา

พบว่า กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.356$, $p < 0.05$) อธิบายได้ว่า หากพยาบาลมีการใช้กลยุทธ์ในด้านแบบแผนการคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ก็จะมีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานมากขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่รับผิดชอบดูแลชีวิตคน ซึ่งจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ ผู้ป่วยปลอดภัย หากพยาบาลสร้างแบบแผนการคิดให้เกิดเป็นลักษณะนิสัยคิดเชิงบวก มุ่งเน้นการประเมินผลและความเชื่อ ทำให้การมองเห็นภาพผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จในอนาคต และการพูดกับตนเองถือเป็นการประเมินตนเอง ทำให้เสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถของตน (24) จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และการพูดกับตนเองเพื่อทบทวนสิ่งที่คิดก่อนกระทำออกมาผ่านพฤติกรรมหรือการแสดงออก (21) จะทำให้พยาบาลทำงานอย่างระมัดระวังส่งผลให้ไม่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน (25) ทำให้เกิดการดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นขั้นตอน มีการลำดับความสำคัญก่อนหลัง คิดทบทวนก่อนให้การพยาบาลอย่างรอบคอบ การปฏิบัติการพยาบาลจึงจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานใช้วางแผนการพัฒนาให้พยาบาลมีภาวะผู้นำในตนเองสูงมากขึ้น เช่น การจัดการฝึกภาวะความเป็นผู้นำในตนเอง
2. พยาบาลควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองในกลยุทธ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำในตนเองระหว่างหัวหน้าพยาบาลกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ
2. ศึกษาภาวะผู้นำในตนเองกับการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับอื่น

เอกสารอ้างอิง

1. Strategy and planning division. Thailand Health Profile 2011-2015. 2016 [cited 2020 Mar 12]. Available from: http://bps.moph.go.th/new_bps/node/57
2. Juntima R, Rukchanok K. A study of the relationship between selected personal factors, professional practice environment, and job retention of registered nurses in Thailand. JRTAN. 2018;19:195-203.
3. Greenslade H, Jimmieson L. The organisational factors impacting on patient satisfaction: An examination of service climate, effort, and performance [Doctoral thesis]. [Australia]. University of Queensland; 2008.
4. Awases H, Bezuidenhout C, Roos H. Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia Curationis. PMID. 2013;36: 108-115.
5. The healthcare accreditation institute (public organization). Hospital and Health Service Standards. 2018. [cited 2020 Mar 12]. Available from: <https://www.ha.or.th/TH/FileDownload/>
6. Nursing Division Ministry of Public Health. Nursing Service Strategy National level 2016 – 2021. 2019. [cited 2019 Mar 12]. Available from: http://www.nursing.go.th/?page_id=181
7. Mwachofi A, Walston L, Al-Omar A. Factors affecting nurses' perceptions of patient safety. Int J Health Care Qual Assur. 2011;24:274-83.
8. Sanrunya K, Sutteporn M. The relationships between personal factors, self-leadership, and Job performance of Professional nurses at Selaphum hospital, Roi Et province [Master's Thesis]. [Udon Thani]: Sukhothai thammathirat open university; 2013.
9. Apinun K, Sutteporn M, Wallapa B. The relationships between personal factors self-leadership, job satisfaction and job performance of charge nurses in Phramongkutkloa Hospital. JRTAN. 2016;17:145-53.
10. Prussia E, Anderson S, Manz C. Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. J Organ Behav. 1998;19:523-38.
11. Houghton D, Neck P. The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. JMP. 2002; 17:672-91.
12. Bryant A, Kazan L. Self-leadership: how to become a more successful efficient and effective leader from the inside out. McGraw Hill: Professional. 2012.
13. Tassana B. Direction of nursing management system reform in accordance with the desirable Thai health service system in the future: proposals for health service. 3rd ed. Nonthaburi: Health Administration Division; 1999.
14. Schwirian M. Evaluation the performance of nurse: A multidimensional approach. Nursing Research. 1987;27:347-51.
15. Benchawan k. Head nurses' motivating language and registered nurses' job performance, government university hospitals [Master's Thesis]. [Chiang Mai]: Chiang Mai University; 2016.
16. Houghton D, Neck P. Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends, and future possibilities, JMP. 2006;21:270-95
17. Ratsiri T. Research in Nursing Science, concepts towards application. 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University; 2018.
18. Greenslade H, Jimmieson L. Organizational factors impacting on patient satisfaction: A cross sectional examination of service climate and linkages to nurses' effort and performance. Int J Nurs. 2011;8:1188-98.
19. Fathimath M. Quality of work life and job performance among nurses in the tertiary care hospital, Maldives [Master's Thesis]. [Chiang Mai]. Chiang mai university; 2012.
20. Yu S, Ko Y. Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. Collegian. 2017;24:421-5.
21. Manz C, Neck P. Mastering self-leadership:

- empowering yourself for personal excellence. 3rd ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River. 2004.
22. Neck CP, Manz CC, Houghton JD. Self-Leadership The Definitive Guide to Personal Excellence. California, US: SAGE Publications. 2017.
 23. Neck CP, Manz CC, Houghton JD. Self-Leadership The Definitive Guide to Personal Excellence. California, US: SAGE Publications. 2017.
 24. Carmeli A, Meitar R, Weisberg J. Self-leadership skills and innovative behavior at work. *Int J Manpow.* 2006;27:75-90.
 25. Andressen P, Konradt U, Neck P. The relation between self-leadership and transformational leadership: competing models and the moderation role of vitality. *J Leadersh Organ Stud.* 2012;19:68-82.

Self-leadership and job performance of nurses in regional hospitals in Thailand

Wongbud N,¹ Chitpakdee B² and Akkadechanunt A²

¹Sriphat Medical Center, Faculty of Medicine, ²Nursing Administration Department, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

Objectives Self-leadership is an important factor for nurses which influences the quality of nursing care and job performance. This descriptive-correlational study was conducted to explore self-leadership and job performance as well as the relationship between self-leadership and job performance of nurses working in regional hospitals.

Methods The participants were 438 nurses working in regional hospitals located in the northern region of Thailand who had been selected using a multi-stage sampling method. Research instruments included a demographic data questionnaire, the Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ) and the Nursing Performance Scale which were translated into the Thai language by the researcher. Cronbach's alpha coefficient reliabilities of RSLQ, task performance and contextual performance were 0.93, 0.91 and 0.92, respectively. The data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's rank correlation coefficient.

Results The study found that self-leadership of the nurses in regional hospitals was at the moderate level ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.52$). Self-leadership dimensions of behavior-focused strategies ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.52$) and constructive thought pattern strategies ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.60$) were also at moderate levels, while natural reward strategies ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.60$) was at a high level. Task performance of the nurses ($\bar{X} = 56.82$, $SD = 9.76$) was at a high level, while contextual performance of the nurses ($\bar{X} = 63.29$, $SD = 10.76$) was at a moderate level. Self-leadership of nurses was statistically significantly positively related to task performance and contextual performance at 0.05 ($r = 0.40, 0.50$ respectively, $p < 0.05$).

Conclusions Self-leadership of nurses was statistically significantly positively related to job performance. Nursing administrators can use data obtained from the research as a basis for planning to enhance the self-leadership of nurses, which can improve the quality of performance and result in positive outcomes for enhance nursing service. *Chiang Mai Medical Journal* 2021;60(1):99-112. doi 10.12982/CMUMEDJ.2021.09

Keywords: self-leadership, job performance, nurse