บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

Relationships between Charismatic Leadership of Head Nurses, Work Environment, and Work Productivity of Professional Nurses, Public University Hospitals

นิตยา พิทักษ์โกศล, พย.ม. (Nittaya Pitukkosol, M.N.S.)*

กัญญดา ประจุศิลป, Ph.D. (Gunyadar Prachusilpa, Ph.D.)**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: *เพื่อศึกษาภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลผลิตของงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*

รูปแบบการวิจัย: *การวิจัยแบบพรรณนาเชิงความสัมพันธ์*

วิธีดำเนินการวิจัย: *กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 382 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากโรงพยาบาล 5 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .93, .93 และ .94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน*

ผลการวิจัย: *1) ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.91 ± .48, 3.83 ± .44, และ 4.07 ± .40)*

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช

**รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย (r=.44) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (r=.70) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป: *ผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควบคู่กันไปเพื่อให้บุคลากรพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลผลิตของงานเพิ่มมากขึ้น*

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำบารมี/สภาพแวดล้อมในการทำงาน/ผลผลิตของงาน

Abstract

Purpose: *To study the level of charismatic leadership of head nurses, work environment, work productivity and to examine the relationships between charismatic leadership of head nurses, work environment, and work productivity of professional nurses, public university hospitals.*

Design: *Descriptive correlational research.*

Methods: *The sample was composed of 382 professional nurses selected by a multi-stage sampling technique from 5 university hospitals. Research instruments were charismatic leadership of head nurses questionnaire, work environment questionnaire, and work productivity questionnaire. Their content validity was verified by a panel of experts. Their Cronbach's alpha coefficients were .93, .93, and .94, respectively. Data were analyzed using frequencies, percentage, means, standard deviations, and Pearson's product moment correlation coefficients.*

Findings: *1) Charismatic leadership of head nurses, work environment, and work productivity of professional nurses in public university hospitals were at good levels ($\bar{X}$ = 3.91 ± .48, 3.83 ± .44, and 4.07 ± .40, respectively).*

2) Charismatic leadership of head nurses (r=.44) and work environment (r=.70) were positively related to work productivity of professional nurses in public university hospital ($p < .05$).

Conclusion: *Charismatic leadership of head nurses as well as good work environment should be promoted in order that professional nurses can perform efficiently and effectively leading to high work productivity.*

Keywords: Charismatic leadership/Work environment/Work productivity

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันนโยบายของทุกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ให้ความสำคัญในการมุ่งเน้นการบริการทั้งด้านคุณภาพและปริมาณให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 จึงได้มีการนำแนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมาปรับปรุง ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพบริการทุกระดับภายในองค์กรพยาบาลให้มีระบบการประกันคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานการบริการพยาบาล ส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิต เกิดรูปแบบการใช้งานที่ดีกว่าเดิมและมีหลากหลายมากขึ้น เพิ่มขีดความสามารถ และความได้เปรียบทางการแข่งขันระหว่างองค์กรทางสุขภาพ (ธีรยุส วัฒนาศุภโชค, 2551) ทั้งนี้ เนื่องจากผลผลิตของงานเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการสนับสนุนของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า (Bain, 1982) และยังเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรทางการพยาบาลเกิดการพัฒนาได้มาตรฐานเทียบเคียงสากลได้ แต่เนื่องจากผลกระทบทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ประชาชนมีแนวโน้มจะมาใช้บริการโรงพยาบาลของรัฐบาลโดยเฉพาะโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมากขึ้น ทำให้พบว่าหลายหน่วยงานยังมีความล่าช้าในการทำงาน ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่ต้องการได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ชัยยุทธ กมลศิริกุล, 2551) นอกจากนั้น ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการช่วยเหลือผู้ป่วยไม่เพียงพอ พยาบาลส่วนหนึ่งรู้สึกว่าขาดอิสระในการทำงานหรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะปัญหาภาระงานที่มากเกินจากการที่บุคลากรลาออกอย่างต่อเนื่อง (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) อีกทั้งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐยังต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายใต้งบประมาณที่จำกัด ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง ดังนั้น การปรับปรุงพัฒนาเพื่อเพิ่มผลผลิตของงานอยู่เสมอจะทำให้ได้ผลลัพธ์ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสมคุ้มค่ากับการลงทุน และทำให้องค์กรสามารถดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้

การดำเนินการเพื่อเพิ่มผลผลิตของงานในองค์กรนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่มีบทบาทอย่างสูงในหน่วยงานที่จะเป็นผู้นำให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำบารมีจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กร ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดี และทุ่มเทการปฏิบัติงานของบุคลากร ก็จะยิ่งเพิ่มความสำเร็จในการเกิดผลผลิตของงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีความพร้อมต่อการทำงาน และมีผลิตผลเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของตนเอง อีกทั้งได้มีการดำเนินการด้านการบริหารคุณภาพ (Quality management) ได้แก่ การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) เพื่อเป็นหลักประกันด้าน

สุขภาพกับผู้รับบริการ ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพกิจกรรมการพยาบาลภายในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจีระพร แดนเขตต์ (2543) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 10

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากบุคลากรมีภาระงานหนักและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองน้อยลง จำเป็นที่ต้องใส่ใจให้ความสำคัญในเรื่องส่งเสริมสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เกิดความสุขและมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง (กรมอนามัย, 2552) ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันจะต้องมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผลผลิตของหอผู้ป่วย (Evan, 1994) สอดคล้องกับการศึกษาของธิดารัตน์ ช่วยรักษ์ (2551) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของหอผู้ป่วย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จะทำให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ ทั้งด้านการบริหารบุคลากรทางการพยาบาลและด้านการบริการเพื่อให้เกิดผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีในการพัฒนาองค์กรทางการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนาเชิงความสัมพันธ์ (Descriptive correlational research)

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 7 แห่ง มีจำนวนประชากร 6,867 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 5 แห่ง ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยแบ่งออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยใช้สัดส่วน 2:1 ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างภาคกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาล

ศรีนครินทร์ และภาคใต้ ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 382 คน ประกอบด้วย โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 184 คน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 30 คน โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 85 คน โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำนวน 53 คน และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 30 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2550) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกคำตอบและเติมคำ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ DuBrin (1998) มีองค์ประกอบ 10 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบลิเคิร์ท (Likert scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์แปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ McKim (2003) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 23 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบลิเคิร์ท (Likert scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์แปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bain (1982) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบลิเคิร์ท (Likert scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์แปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผลผลิตของงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผลผลิตของงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผลผลิตของงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผลผลิตของงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผลผลิตของงานอยู่ในระดับน้อยมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามผลผลิตของงาน เท่ากับ 1, 1 และ .91 ตามลำดับ โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาที่ยอมรับได้ มีค่ามากกว่า .80 (Davis, 1992) และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามผลผลิตของงาน เท่ากับ .89, .89 และ .91 ตามลำดับ โดยค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ .70 ขึ้นไป (Polit & Hungler,1999)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมด้วยโครงร่างวิจัย แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของแต่ละโรงพยาบาลส่งทางไปรษณีย์ และโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากนั้น ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ถึงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเก็บงานวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อที่จะได้สุ่มแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วใส่ซองใหญ่สีน้ำตาลติดดวงตราไปรษณียากร (ที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้) ส่งทางไปรษณีย์กลับคืนมายังผู้วิจัยตามระยะเวลาที่กำหนด ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2554 ถึงวันที่ 6 ธันวาคม 2554 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชุด ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 382 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากหน่วยงานของมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 4 แห่ง คือ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล หลังจากนั้น ผู้วิจัยชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัย โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน ใช้รหัสไม่มีการระบุถึงตัวผู้ตอบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยเท่านั้น และวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.4 มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.8 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.6 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 13.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3 และมีการปฏิบัติงานในแผนกศัลยศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.6

ผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพบริการมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.12 ส่วนด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.99 ดังแสดงในตารางที่ 1

ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบุคลิกภาพของตนเองอยู่ในระดับดี มีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.41 ส่วนด้านการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่นอยู่ในระดับดี มีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.65 ดังแสดงในตารางที่ 2

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับดี มีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.86 ส่วนด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับดี มีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.80 ดังแสดงในตารางที่ 3

ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .44$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = .70$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=382)

ผลผลิตของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านคุณภาพบริการ	4.12	.49	ดี
ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4.09	.48	ดี
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.08	.48	ดี
ด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.99	.48	ดี
รวม	**4.07**	**.41**	**ดี**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=382)

ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ส่งเสริมบุคลิกภาพของตนเอง	4.41	.51	ดี
ความสามารถที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ	4.07	.67	ดี
พลังและมุ่งปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	3.99	.65	ดี
วิสัยทัศน์	3.96	.62	ดี
ความสามารถที่ทำให้สมาชิกกลุ่มรับรู้สมรรถนะแห่งตน	3.93	.64	ดี
ความชำนาญด้านทักษะการสื่อสาร	3.81	.67	ดี
ชอบที่จะเสี่ยง	3.80	.66	ดี
การทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด	3.75	.73	ดี
การสร้างกลยุทธ์ใหม่ให้แตกต่างจากเดิม	3.70	.67	ดี
การแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น	3.65	.74	ดี
รวม	**3.91**	**.48**	**ดี**

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=382)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
โครงสร้างขององค์กร	3.86	.50	ดี
ความรู้สึกกลมกลืนเป็นพวกเดียวกัน	3.83	.60	ดี
การดูแลผู้ปฏิบัติงาน	3.82	.46	ดี
ความไว้วางใจ	3.80	.50	ดี
รวม	**3.83**	**.44**	**ดี**

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = .48) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่งเสริมบุคลิกภาพของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมให้ความสำคัญในการแต่งกายด้วยเครื่องแบบที่ถูกต้องเหมาะสมตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และมีการพัฒนาตนเองโดยการนำคำติชมและข้อเสนอแนะของบุคลากรพยาบาลมาปรับปรุงบุคลิกภาพให้ดีขึ้นเพื่อสร้างความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรพยาบาล ส่วนด้านการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่นเป็น

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n=382)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	p-value	แปลผล
ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.44	.000	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.70	.000	สูง

ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่า ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันทำให้หน่วยงานมีภาระงานมาก พยาบาลวิชาชีพจึงต้องการขวัญกำลังใจทั้งทางด้านคำพูดและการสัมผัสที่ดีจากหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นของหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงทำให้ในบางครั้งอาจมีเวลาไม่เพียงพอต่อการแสดงอารมณ์เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรพยาบาลภายในหน่วยงานได้ ซึ่งหากผู้บริหารทางการพยาบาลมีศิลปะในการใช้ภาษาที่แสดงให้เห็นว่ามีความเห็นใจและเข้าใจจิตใจของบุคลากรทางการพยาบาล จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (Sullivan, 1998) สอดคล้องกับการศึกษาของ ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2547) พบว่า หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีศิลปะในการใช้ภาษาจูงใจพยาบาล จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และทำให้การดำเนินงานในหอผู้ป่วยบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาของ ปนัดดา ชวดบัว และสุชาดา รัชชุกูล (2555) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และการศึกษาของ จารุณี อิฏฐารมณ์ และกัญญดา ประจุศิลป (2555) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลของรัฐ

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = .44) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านโครงสร้างขององค์กรเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยปฏิบัติงานตามปรัชญา และพันธกิจขององค์กร ทั้งนี้ได้มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารทางการพยาบาลกับบุคลากรทางการพยาบาล ทำให้เกิดการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนด้านความไว้วางใจเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่า เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐต้องรับผิดชอบภาระงานมาก และบรรยากาศการทำงานไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเข้าร่วมประชุม รับฟังหรือมีส่วนร่วมต่อกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง นอกจากนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกำหนดหัวข้อการประเมินผล และหัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลและทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการให้บริการพยาบาล (กองการพยาบาล, 2539) จึงทำให้บุคลากรทางการพยาบาลไม่เข้าใจถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

ผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = .41) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สามารถปฏิบัติงานให้บริการทางการพยาบาลตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการได้อย่างรวดเร็ว ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการได้ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 ที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นสถานบริการระดับตติยภูมิต้องพัฒนาระบบบริการการพยาบาลให้สามารถดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อนให้มีประสิทธิภาพ มีการนำความรู้ด้านการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการบริการพยาบาล สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะโรค มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนในการให้บริการพยาบาล รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลพัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สภาการพยาบาล, 2552) ส่วนด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่า ปัญหาการบริการพยาบาลที่พบในปัจจุบันเนื่องจากการทำงานของภาครัฐที่ผ่านมา พบว่า หลายหน่วยงานยังมีความล่าช้าในการทำงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่ต้องการได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ชัยยุทธ กมลศิริกุล, 2551) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดได้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .44) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำบารมีเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดี และทุ่มเทการปฏิบัติงานของบุคลากรจะยิ่งเพิ่มความสำเร็จในการเกิดผลผลิตของงานที่มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ ขะฐิณยา หล้าสุวงษ์ (2545) พบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .70) อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากต่อผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งศิริพร วันฟั่น (2548) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานโดยทั่วไป สถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ จะเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน ผลผลิต ตลอดจนสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ The American Association of Critical-Care Nurses (2005) พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน

ให้แก่องค์การได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นผลให้องค์การเพิ่มคุณค่าของผลงานได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ผลผลิตของงานโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ซึ่งผู้วิจัยได้ผลมาจากพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นมุมมองของผู้ให้บริการ ดังนั้น จึงควรมีการวัดผลผลิตของงานในมุมมองของผู้รับบริการ เพื่อผู้บริหารทางการพยาบาลจะได้สามารถตอบสนองได้ตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการได้มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงาน ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรตระหนักถึงการพัฒนาภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำบารมีให้แก่หัวหน้าหอผู้ป่วย ควบคู่กับส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรพยาบาล เพื่อให้บุคลากรพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดผลผลิตของงานเพิ่มมากขึ้น

.....

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมอนามัย. (2552). *คู่มือการประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฉบับบูรณาการ.* พิมพ์ครั้งที่ 1. ศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี: ชลบุรีการพิมพ์.

กองการพยาบาล, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ขะธิณยา หล้าสุวงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554.* กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.

จารุณี อิฏฐารมณ์ และกัญญดา ประจุศิลป. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,* 24(1), 51-67.

จีระพร แดนเขตต์. (2543). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเขต 10.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ*

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยยุทธ กมลศิริกุล. *การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ.* [ออนไลน์]. (2551). แหล่งที่มา: http://www.odpc.go.th2special.php?spc_id=52 [2552, กุมภาพันธ์ 23]

ธิดารัตน์ ช่วยรักษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. (2551). *นวัตกรรมเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืน.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปนัดดา ชวดบัว และสุชาดา รัชชุกูล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สมรรถนะของฝ่ายการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,* 24(2), 80-91.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล : CQI to R to R.* กรุงเทพมหานคร: สุขสุขุมวิทการพิมพ์.

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

ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2547). ผู้นำในปัจจุบัน. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 2(1), 31-37.

ศิริพร วันฟั่น. (2548). จัดสภาพแวดล้อมอย่างไรให้เหมาะสม. *Industrial Technology Review.* กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นซ์ติ้ง.

สภาการพยาบาล. (2552). *แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550-2559.* กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

Bain, D. (1982). *The productivity prescription: The manager's guide to improving productivity and profits.* New York: McGraw- Hill.

Clerc, J.M. (1985). *Introduction to working condition and environment.* Geneva: International Labour Office.

Davis, L. (1992). Instrument review: Getting the most from your panel of experts. *Applied Nursing Research,* 5, 104-107.

Dubrin, A.J. (1998). *Leadership: Research findings, practices and skills.* New York: Hougton Mifflin.

Evan, J.A. (1994). The Role of the nurse

manager in creating an environment for collaborative practice. *Holistic Nurse Practice,* 8(3), 22- 31.

McKim, S.J. (2003). Healthy work environment. *Nurse Leader,* 15(3), 15-22.

Polit, D.J., & Hungler, B.P. (1999). *Nursing research principle and methods.* New York: Lippincott.

Sullivan, J.J. (1998). Three roles of language in motivation theory. *Academy of Management Review,* 13(1), 104-115.

The American Association of Critical-Care Nurses. (2005). AACN Standards for establishing and sustaining healthy work environment: A journey to excellence. *American Journal of Critical Care*, 14, 187-197.