



บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้า หอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การกับประสิทธิผลของ ทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

Relationships between Participative Management of Head Nurses,
Organizational Support, and Nursing Team Effectiveness as Perceived
by Staff Nurses, Private Hospitals, Bangkok Metropolis

เจริญขวัญ เส้นสด, พย.ม. (Chareonkwan Sensod, M.N.S.)*

สุชาดา รัชชกุล, กศ.ด. (Suchada Ratchukul, Ed.D.)**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาประสิทธิผลของทีมการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การ กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

รูปแบบการวิจัย: การวิจัยแบบพรรณนาเชิงความสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 307 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกแบบสอบถามได้ค่าดัชนีความตรงเท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .88, .96 และ .94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ผลการวิจัย:**

1) ประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.61$, $SD=.47$ และ $\bar{X}=3.70$, $SD=.62$) และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, $SD=.67$)

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพของทีมการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.50$ และ $r=.52$)

สรุป: ผลการศึกษานี้ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนในการพัฒนางานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของทีมการพยาบาลต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม/การสนับสนุนจากองค์กร/ประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล

Abstract

Purpose: To determine the nursing team effectiveness, organizational support, and participative management of head nurses and to examine the relationships between participative management of head nurses, organizational support, and nursing team effectiveness as perceived by staff nurses, private hospitals, Bangkok metropolis.

Design: Descriptive correlational research.

Methods: The subjects consisted of 307 staff nurses selected using a multi-stage sampling technique. Data were collected using the participative management of head nurses questionnaire, the organizational support questionnaire, and the nursing team effectiveness questionnaire. The questionnaires were tested for their content validity by a panel of experts with the content validity index of 1.00 for all of them. Their Cronbach's alpha coefficients were .88, .96, and .94, respectively. Frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficients were used to analyze the data.

Findings: 1) Nursing team effectiveness and participative management of head nurses were at a high level ($\bar{X}=3.61$, $SD=.47$ and $\bar{X}=3.70$, $SD=.62$). Organizational support was at a medium level ($\bar{X}=3.30$, $SD=.67$).

2) Participative management of head nurses and organizational support were positively and significantly related to nursing team effectiveness ($r=.50$ and $r=.52$, $p<.05$).

Conclusion: Nurse administrators can use the results when planning for improvement of the nursing team effectiveness.

Keywords: Participative management/Organizational support/Nursing team effectiveness



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันแนวโน้มการเติบโตของโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มสูงขึ้น โดยมีแรงหนุนจากปัจจัยภาวะเศรษฐกิจโดยรวมที่ปรับตัวดีขึ้น การฟื้นตัวของภาคธุรกิจท่องเที่ยวของไทย ส่งผลให้กลุ่มนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาในรูปของการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพหรือมีวัตถุประสงค์ในการรับบริการรักษาโรคเฉพาะทางเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้น ทั้งระหว่างผู้ประกอบการภายในประเทศด้วยกันเอง และการแข่งขันกับผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนต่างประเทศที่เป็นคู่แข่ง ซึ่งมีเป้าหมายที่จะพัฒนาเพื่อเป็นศูนย์กลางการรักษาพยาบาลในภูมิภาคเอเชียเช่นเดียวกับไทย ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน จึงต้องอาศัยการสร้างแตกต่างให้กับธุรกิจ โดยอาศัยจุดแข็งในด้านค่ารักษาพยาบาล คุณภาพการรักษา และการบริการ เพื่อดึงดูดลูกค้าชาวต่างชาติ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีกำลังซื้อสูงและมีค่ารักษาพยาบาลเฉลี่ยต่อคนสูงกว่าคนไทยในประเทศ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2553)

พยาบาลจึงเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพในทุกโรงพยาบาล โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะด้านต่างๆ ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจประทับใจและได้มาตรฐาน ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวจะบรรลุได้ต้องอาศัยความตระหนักในบทบาทของตนเองและเคารพบทบาทของผู้อื่น จึงจะช่วยให้ทีมพยาบาลมีความเข้มแข็งมากขึ้น (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) ประสิทธิภาพของทีมพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของทีมพยาบาล และเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีมของสมาชิก ที่มีกรปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ (Campion et al., 1996) ในปัจจุบัน มีหลายองค์การที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติและขึ้นไป

สู่การเป็นองค์กรระดับแนวหน้า โดยใช้กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีม ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพการบริการและสนองตอบต่อผู้มารับบริการตามเป้าหมายทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ ประสิทธิภาพของทีมพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของทีมพยาบาลด้วย (Finkelstein, 2001) เพราะการทำงานเป็นทีมสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้ (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2002)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นผลงานของกลุ่มโดยผู้ที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Likert, 1961) และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง (Sashkin, 1982) เป็นลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งเป็นลักษณะของการส่งเสริมหรือสนับสนุนด้านความคิดที่เป็นอิสระ ให้มีการวิเคราะห์ปัญหา เลือกเป้าหมาย มีการวางแผน และจัดตารางการทำงาน ซึ่งช่วยทำให้นุเคราะห์เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและผลงาน ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยบริหารงานในลักษณะที่เปิดโอกาสให้นุเคราะห์ได้มีส่วนร่วมในงานต่างๆ โดยพยาบาลสามารถปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้อิสระด้วยตนเอง ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในบริการของผู้รับบริการ

การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ทำให้พัฒนาความเชื่อว่างค์การให้คุณค่าในการสนับสนุนและดูแลใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี (Eisenberger et al., 1986) ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้นุเคราะห์เกิดความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในงาน ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (Newstrom, 1997) ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการด้วย (Nabi, 1999)



ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานต่างๆในการให้บริการสุขภาพอย่างมีมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กร กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิผลของทีมการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของทีมการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กร กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของทีมของ Mcshane and Von Glinow (2005) ในการประเมินประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โดยศึกษาตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร เป็นความสำเร็จในเป้าหมาย

ขององค์กร สมาชิกได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจ และการรักษาทีมให้คงอยู่ เป็นลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง เป็นแรงกระตุ้นการทำงานของบุคคลให้เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (Brown, 1996) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Sashkin, 1982) อีกปัจจัยหนึ่งที่ทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมได้ คือ การสนับสนุนจากองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002) เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ทำให้พัฒนาความเชื่อว่างค์การให้คุณค่าในการสนับสนุนและดูแลใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี (Eisenberger et al., 1986)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยายเชิงความสัมพันธ์ (Descriptive correlational research)

ประชากร คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 แห่ง จำนวนประชากรทั้งหมด 5,392 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 372 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Yamane ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 คัดเลือกด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยสุ่มโรงพยาบาลเพื่อเป็นตัวแทนด้วยการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่แทนที่ ใช้อัตราส่วน 1:5 จากจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด 27 แห่ง



จับฉลากได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนจำนวน 5 แห่ง และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายในทุกแผนกด้วยการจับฉลากแผนกละ 1 หอผู้ป่วย และในแต่ละหอผู้ป่วยสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลากรายชื่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Sashkin (1982) เป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 3 ข้อ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จำนวน 3 ข้อ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย คือ

4.50-5.00 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูงมาก

3.50-4.49 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง

2.50-3.49 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Rhoades

and Eisenberger (2002) ข้อเป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 12 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย คือ

4.50-5.00 การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก

3.50-4.49 การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับสูง

2.50-3.49 การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Macshane and Von Glinow (2005) เป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็นความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร จำนวน 7 ข้อ สมาชิกได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจ จำนวน 7 ข้อ การรักษาทีมให้คงอยู่ จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย คือ

4.50-5.00 ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อยู่ในระดับสูงมาก

3.50-4.49 ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อยู่ในระดับสูง

2.50-3.49 ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทุกชุดผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และหาค่าความตรงตาม



เนื้อหา พิจารณาจากเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ .80 ขึ้นไป (Polit & Hungler, 1999) พบว่า แบบสอบถามทั้ง 3 ชุด มีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 นำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ประคอง กรรณสูตร, 2542: 46) พบว่า แบบสอบถามทั้ง 3 ชุด มีความเที่ยงเท่ากับ .88, .96 และ .94 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 แห่ง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการประสานงาน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและรายละเอียดในการแจกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 372 ชุด เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ความครบถ้วนของข้อมูลที่สามารถ

นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 307 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานและคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนกลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม บอกวัตถุประสงค์และรายละเอียด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องสมัครใจเข้าร่วมในการวิจัย ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบเมื่อตอบแบบสอบถามแล้วใส่ซองปิดผนึกที่ผู้วิจัยจัดเตรียมให้ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง จัดเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. พยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 46.60) อายุเฉลี่ย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=307)

ประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านสมาชิกได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจ	3.70	.51	สูง
ด้านความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ	3.69	.50	สูง
ด้านการรักษาทีมให้คงอยู่	3.45	.58	ปานกลาง
รวม	3.61	.47	สูง



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=307)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	3.75	.66	สูง
การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	3.72	.66	สูง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.69	.64	สูง
การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกัน	3.63	.73	สูง
รวม	3.70	.62	สูง

เท่ากับ 32.17 ปี สถานภาพสมรสเป็นโสด (ร้อยละ 65.80) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.10) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 42.70) ประสบการณ์การปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 8.26 ปี แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกอื่นๆ เช่น ห้องคลอด ห้องฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด รังสีรักษา (ร้อยละ 31.70)

2. ค่าเฉลี่ยคะแนนประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.61$, $SD=.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ และการรักษาทีมให้คงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1)

3. ค่าเฉลี่ยคะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.70$, $SD=.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2)

4. ค่าเฉลี่ยคะแนนการสนับสนุนจากองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, $SD=.67$) (ตารางที่ 3)

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.50$) และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.52$) (ตารางที่ 4)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาประสิทธิผลของทีมการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์การ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

1.1 ประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.61$, $SD=.47$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากระบบการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนจะมีการเน้นย้ำให้เกิดการกระตุ้นในการวางแผนงาน และการรับรู้ถึงความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับ Dubrin (2005) กล่าวว่า ทีมที่จะพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลจะต้องทำให้สมาชิกในทีมมุ่งมั่น ตั้งใจ เช่นเดียวกับ Gibson et al. (1991) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่างานที่ต่างคนต่างทำ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จ



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการสนับสนุนจากองค์กร โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n=307)

การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
จัดสวัสดิการให้ทัดเทียมกับหน่วยงานของภาครัฐ	3.42	.94	ปานกลาง
คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.41	.81	ปานกลาง
มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการค้นหาลิขิตข้อมูล	3.38	.81	ปานกลาง
ยกย่องและเชิดชูชื่อเสียง เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น	3.36	.75	ปานกลาง
สนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง	3.35	.85	ปานกลาง
ยื่นยัดให้ความช่วยเหลือ	3.35	.90	ปานกลาง
มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.33	.81	ปานกลาง
จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย	3.32	.78	ปานกลาง
ยอมรับและเห็นคุณค่าในผลการปฏิบัติงาน	3.31	.79	ปานกลาง
สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	3.26	.69	ปานกลาง
เอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่และการทำงาน	3.14	.83	ปานกลาง
ได้เงินค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับภาระงาน	3.08	.87	ปานกลาง
รวม	3.30	.67	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลของทีมพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n=307)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ขนาดความสัมพัทธ์
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.50	.000	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	.52	.000	ปานกลาง

ของทีมประกอบด้วย ผลงานที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคลที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การที่บุคลากรในทีมมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน (Robbins, 2001) นอกจากนี้พยาบาลประจำการยังต้องรับรู้และรู้สึกว่าการประสิทธิผลของทีมนี้เกิดจากการทำงานร่วมกัน การได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของทีม พึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์

และมิตรภาพ ส่งผลให้สมาชิกไม่เกิดความขัดแย้งที่จะทำให้เกิดความแตกแยกในทีม ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น รวมทั้งไม่ลาออกจากงาน ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลจึงอยู่ในระดับสูง ดังการศึกษาของ ปันดดา ชวดบัว และสุชาดา รัชชกุล (2555)

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้า



หอดูผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.70$, $SD=.62$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากการที่หัวหน้าหอดูผู้ป่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการภาคภูมิใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแสดงออกถึงรูปแบบการปฏิบัติงาน ซึ่ง Robbins (1998) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารที่มีความสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะแนวคิด หรือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน และเห็นความเป็นอิสระในด้านความคิดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสอดคล้องกับแนวคิดของ Schmidt and Finnigan (1993) กล่าวว่า เมื่อมีการเปิดใจและการสร้างความไว้วางใจจะทำให้บรรยากาศในงานดี ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เลือกมาศึกษา Sashkin (1982) ที่ได้กล่าวว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตัวของปฏิบัติงานเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมงาน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอดูผู้ป่วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง และมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.63$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันด้วยการสร้างความแตกต่างในการบริการ ในแต่ละโรงพยาบาลจึงมีการพัฒนาคุณภาพการบริการในทุกหน่วยงาน ดังนั้น การดำเนินงานภายในองค์กรจะต้องมีเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อจะได้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โรงพยาบาลประจำการจึงต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติสูง โดยการทำให้พยาบาลประจำการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนา พัฒนา และออกแบบระบบงานบริการใหม่ ให้เห็นถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วม ทั้งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ผลานการร่วมมือกันสร้าง

ผลงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์การ (Hellriegel et al., 2002) สอดคล้องกับแนวคิดของ McCloskey and Mass (1998) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกันเปรียบเหมือนเข็มทิศที่บอกทิศทางในการเดินไปสู่เป้าหมายปลายทาง เป็นก้าวแรกของการเดินทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Tappen (1995) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกันหรือมีเป้าหมายตรงกันจะทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานเกิดความเข้าใจตรงกัน มีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการทำให้พยาบาลประจำการได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

1.3 การสนับสนุนจากองค์กร โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, $SD=.67$) ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การสนับสนุนจากองค์กรจึงต้องเป็นลักษณะที่ชัดเจน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.42$) และอยู่ในระดับปานกลาง ($SD=.94$) คือ จัดสวัสดิการให้ทัดเทียมกับหน่วยงานของภาครัฐ รองลงมา คือ คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีการจัดสวัสดิการให้ทัดเทียมกับหน่วยงานของภาครัฐ และคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เหล่านี้ เป็นการทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกว่าการเห็นความสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการ เช่น ในเรื่องของห้องพัก และการดูแลสุขภาพพยาบาลที่รวดเร็ว ปลอดภัย ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ ยังทำให้มีความรู้สึกปลอดภัยมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการทำงานที่มีอุปกรณ์ที่ครบครัน และทันสมัย ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติกรพยาบาล ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ส่วนข้อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.08$) และอยู่ในระดับปานกลาง ($SD=.87$) คือ ได้เงินค่าตอบแทน



อย่างเหมาะสมกับภาระงาน รองลงมา คือ องค์การ เอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่และการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการรับรู้องค์การจัดสรร เงินค่าตอบแทนกับภาระงานยังไม่ได้เท่าที่ควร อีกทั้ง ลักษณะงานยังเป็นงานที่มีความเครียดสูง (Judkin & Ingram, 2002) ดังนั้น ค่าตอบแทนทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจหรือมีกำลังใจ ส่งผลให้งานมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans (1995) ที่กล่าวว่า การทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างใดอย่าง หนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เป็นตัวเร่งหรือเสริมการ ทำงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีผล ตอบแทนเป็นเป้าหมาย

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ ประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล ($r=.50$) อธิบายได้ว่า เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้รูปแบบการบริหารแบบมี ส่วนร่วม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับ Likert (1961) ที่พบว่า ผู้บริหารที่ ใช้ระบบการปรึกษาหารือ หรือการบริหารแบบมี ส่วนร่วมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพที่สูงภายในองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารที่ใช้รูปแบบการบริหารแบบ มีส่วนร่วม จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และยังทำให้ได้รับความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้ดีด้วย สอดคล้องกับ Swanburg (1996) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีโอกาสได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสพการณ์ ในการเข้าร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความขยัน หมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการ ทำงานมีมากขึ้น การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น เพราะ ทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ดังนั้น พยาบาลประจำการจึงมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน ในทีมอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุณี ธิฎฐารมณ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2555) พบว่า

การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ของหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน

3. การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของทีม การพยาบาล ($r=.52$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำ การ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการ สนับสนุนจากองค์การ ได้รับความเอาใจใส่ในชีวิต ความเป็นอยู่และการทำงาน สนับสนุนความคิด สร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง งาน และพัฒนา คุณภาพการพยาบาล มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อ การค้นหาสืบค้นข้อมูล ได้เงินค่าตอบแทน การยกย่อง เชิดชูชื่อเสียง เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น โดย จัดสวัสดิการให้ทัดเทียมกับหน่วยงานของภาครัฐ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย ค่าเนืองถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และยินยอมให้ความช่วย เหลือ เมื่อประสบปัญหาหรือข้อขัดแย้งกับผู้ใช้ บริการจะช่วยทำให้บุคคลปรับตัวได้เหมาะสม นำไป สู่การคงอยู่ในองค์การและวิชาชีพ และนำไปสู่การมี พฤติกรรมการทำงานที่ดีในองค์การ (Brown, 1986 อ้างถึงใน สุธิดา เรืองเพ็ง, 2550) สอดคล้องกับ การศึกษาของ ปณณวิชช์ พานรัตน์ และบุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2556) พบว่า รายได้ และ ประโยชน์ตอบแทน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเอกชน การสนับสนุนจากองค์การจะกระตุ้นและจูงใจให้ สมาชิกใส่ใจกับงานของทีมและรักษาความเป็นทีม จนเป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จ เช่นเดียวกับ Liu (2004) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในระดับสูงจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับ องค์การซึ่งนำไปสู่การทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีใน ที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ ลิกานต์ เอี้ยวเล็ก และอารีวรรณ อ่วมธานี (2555) พบว่า การสนับสนุน จากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ดังนั้น การสนับสนุนจากองค์การเป็นการพัฒนา



จากการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการกระทำซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนอง การให้รางวัลจากผู้อื่น การยกย่องชมเชย ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญดูแลความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคล ให้โอกาสในการพัฒนาดังนั้น การสนับสนุนจากองค์กรก่อให้เกิดแรงจูงใจ และผู้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อการท้าทายด้วยความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาโดยให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไปให้นานที่สุด สร้างความผูกพันของสมาชิกและร่วมกันแก้ไข พร้อมเผชิญกับปัญหาต่างๆ ด้วยกัน โดยการเน้นให้สมาชิกทีมการพยาบาลมีส่วนร่วม จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมต่างๆ พบปะสังสรรค์

จัดกิจกรรมนันทนาการ หรือการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในทีมการพยาบาล

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรเปิดโอกาสและกระตุ้นให้พยาบาลทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เพื่อให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

3. ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรเป็นตัวแทนของพยาบาลประจำการในการชี้แจงและอธิบายให้ผู้บริหารระดับสูงทบทวนเรื่องค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงาน ลักษณะงาน และปริมาณงานที่พยาบาลประจำการต้องรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของทีมการพยาบาลให้สูงขึ้น

.....

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

จารุณี อธิฐธรรมณ์ และกัญญดา ประจุศิลป์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 24(1), 51-67.

ปนัดดา ขวตบัว และสุชาดา รัชชกุล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สมรรถนะของฝ่ายการพยาบาลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน ที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล-*

ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 24(2), 81-91.
ปกณวิชัย พานรัตน์ และบุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์. (2556). ตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 25(3), 71-80.

ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ธนยศ ศิริดำรงศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเด่น ความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ฟาริดา อิบราฮิม. (2542). *สาระการบริหารพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียน.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย [Online]. (2553). Retrieved from: <http://www.kasikornresearch.com> . [2553, พฤศจิกายน10]
- ลิกันต์ เอียวเล็ก และอารียวรรณ อ่วมตานี. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 24(3), 42-54.
- สุธิดา เรืองเพ็ง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 20(2), 235-255.
- Campion, M.A., Paper, L.M., & Medsker, G.J. (1996). Relationship between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology*, 49(2), 429-452.
- Dubrin, A.J. (2005). *Fundamentals of organizational behavior*, (3rd ed.). Canada: Thomson South-Western.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500- 507.
- Finkelstein, C.E. (2001). Hospital RNs' job satisfactions and dissatisfactions. *Journal of Nursing Administration*, 31, 324-31.
- Gibson et al. (1991). *Management individual group and organization effectiveness*, (7th ed.). Boston: Irwin.
- Hellriegel, D., Jackson, S.E., & Slocum, J.W. (2002). *Management: A competency-based approach*. San Francisco: South-Western.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Liu, W. (2004). "Received organizational support: Linking human resource management practices with important work important work outcomes". Dissertation, Ph.D. (Management and Organization). Maryland: Graduate School, University of Maryland.
- Luthans, F. (1995). *Organization behavior*, (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Macshane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2005). *Organizational behavior*, (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- McCloskey, J.C., & Mass, M. (1998). Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential. *Nursing Outlook*, 16 (July/August), 157-163.
- Nabi, R.G. (1999). Investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-224.
- Newstrom, J.W. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.



- Polit, D.F., & Hungler, B.P. (1999). *Nursing research principle and methods*. New York: Lippincott.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S.P. (1998). *Organization Behavior*, (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (2001). *Organization behavior*, (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sashkin, M. (1982). *A manager's guide to participative management*. New York: AMA Membership Publication Division.
- Schmidt, W.H., & Finnigan, J.P. (1993). *TQM manager*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tappen, R.M. (1995). *Nursing leadership and management: Concepts and practice*, (3rd ed.). Philadelphia: F.A. Davis.