

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน
การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี**
**Relationships between Transformational Leadership of Head
Nurses, Empowerment and Excellence Nursing Organization as
Perceived by Professional Nurses
in Community Hospitals, Nonthaburi Province***

ฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ และองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันนานเกิน 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 142 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ความเที่ยงของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค องค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ .99, .98 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเข้าร่วมประเมินคุณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .254, .644$ และ $.668$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ องค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ

¹นักศึกษาลัทธิสุตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุดี ทองวิเชียร

Abstract

This research is the study of head nurse's transformational leadership, empowerment. It also touches on the nursing organization as perceived by professional nurses as well as the relationships between personal factors, Head nurse's transformational leadership, empowerment and organization for nursing excellence in community hospitals, Nonthaburi province. This study sampled 142 professional nurses who were selected by stratified random sampling. Data were collected by using the questionnaires and they were validated by 3 experts. Initially the questionnaires were tested by 30 professional nurses and the Cronbach's Alpha coefficient was analyzed to ensure the reliability of the questionnaire. The result for the reliability and head nurse leadership, empowerment, and organization for nursing excellence were .99, .98 and .95 percent, respectively. The statistics data used in this research is the percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient with significant level at .05 percent. The research show the following: (1) Head nurse's transformational leadership and empowerment were at the high level, however, organization for nursing excellence was at the moderate level. (2) The duration of work hours had no relationship to organization for nursing excellence. The data showed participation of head nurse in quality assessment of hospital had a significant impact in nursing excellence, transformational leadership and empowerment (Nonthaburi province at the .05 level, $r = .254, .644$ and $.668$, respectively).

Keywords: head nurse's transformational leadership, empowerment, excellence nursing organization

ความนำ

โรงพยาบาลชุมชน เป็นสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขประจำชุมชนระดับอำเภอโดยมีกรอบภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสุขภาพแก่ประชาชน

องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน มีหน้าที่กำหนดนโยบายด้านการบริการพยาบาล วิเคราะห์และวางแผน สื่อสารให้แก่บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทุกระดับนำไปปฏิบัติ สนับสนุนการจัดบริการพยาบาลตามมาตรฐาน มีคุณภาพ สนับสนุนการศึกษา

ค้นคว้าวิจัย เผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน จัดสิ่งสนับสนุนและสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการให้บริการ เชื่อมโยงไปสู่ชุมชน คุณภาพบริการพยาบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ประชาชนเมื่อเกิดความเจ็บป่วยจะได้รับประโยชน์จากบริการพยาบาลที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เป็นธรรม จากแผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551-2555 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ เน้นการใช้ความรู้เป็นฐานการตัดสินใจมุ่งเน้นพัฒนาระบบบริการพยาบาลให้ได้มาตรฐาน สำนักการพยาบาลได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กรพยาบาลทุกแห่ง โรงพยาบาลชุม ในจังหวัดนนทบุรี มีการพัฒนา

คุณภาพบริการพยาบาลตามมาตรฐานมาอย่างต่อเนื่อง การขอรับการประเมินและรับรองจากภายนอกเพื่อก้าวสู่องค์กรที่เป็นเลิศจึงเป็นบันไดขั้นต่อไปที่ผู้บริหารองค์กรพยาบาลต้องกำหนดนโยบาย และเป็นผู้นำองค์กรในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์

หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากรระดับปฏิบัติ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย เป็นผู้ที่มีความชำนาญและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้เป้าหมายการทำงานของกลุ่มการพยาบาลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (กฤษณนาท ผ่องแผ้ว, 2549) จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น นำไปสู่การบรรลุผลงานที่สูงขึ้น (Bass & Avolio, 1994, pp. 1-8)

การได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้บุคคลมีความสามารถแห่งตน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดระดับความเบื่อหน่าย เพิ่มความเป็นอิสระแห่งตน ลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน องค์กรประสบความสำเร็จได้ (Kanter, 1977, pp. 137-138) อันเป็นกุญแจสำคัญในการบรรลุผลทั้งพันธกิจ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร หัวหน้าหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรให้สามารถเข้าถึงโอกาส ข้อมูลข่าวสาร ให้การสนับสนุนทรัพยากรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากการทบทวนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (ขวัญราตรี ไชยแสง, 2544) และการศึกษาของ อุษณีย์ ฝ้ายอุปละ (2546) พบว่า การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ซึ่งผู้ประเมินคุณภาพ

บริการพยาบาลของหน่วยงานนั้นจะต้องผ่านการอบรมการพัฒนาและประกันคุณภาพการพยาบาล

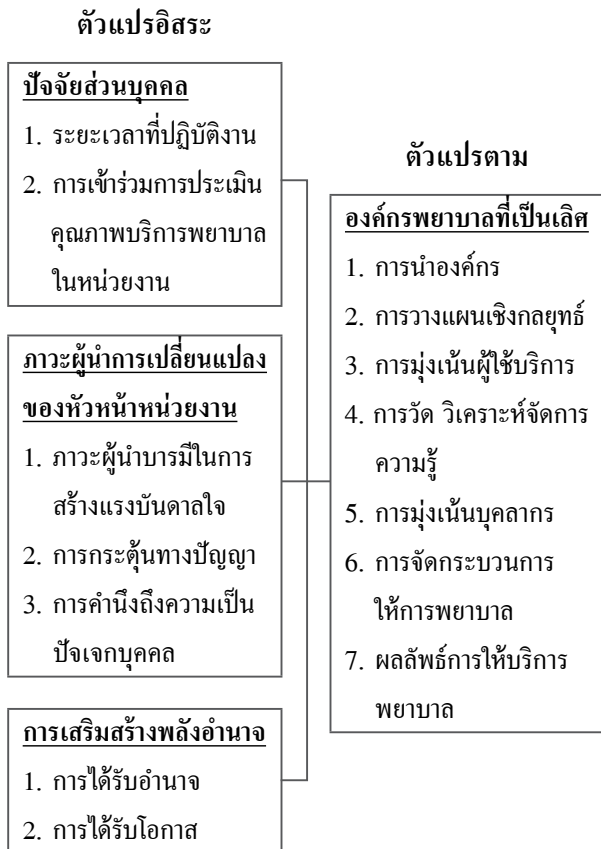
ด้วยเหตุดังกล่าวแล้วผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประเมินคุณภาพในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ โดยศึกษาจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาการบริหารองค์กรพยาบาลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประเมินคุณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระยะเวลาปฏิบัติงานและการเข้าร่วมประเมินคุณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและหน่วยงานภายใต้กำกับขององค์กรพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้ง 5 แห่ง

ของจังหวัดนนทบุรี ที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหน่วยงานมาอย่างน้อย 1 ปี

โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพแต่ละหอผู้ป่วยและหน่วยงานได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล การเข้าร่วมประเมินคุณภาพหน่วยงานอย่างน้อยปีละครั้ง และเป็นตัวแทนหน่วยงานพัฒนาคุณภาพระดับโรงพยาบาล โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ น้อมจิตต์ จันทน์น้อย (2553) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Avolio, Bass and Jung (1999) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ มณฑา อารัมเลิศมงคล (2549) สร้างตามกรอบแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977) ประกอบด้วย การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส จำนวน 28 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 องค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ ผู้วิจัยนำเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพยาบาลภายนอกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข นำแนวคิดมาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประกอบด้วยเกณฑ์ 7 หมวดคือ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้ให้บริการ การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้น

บุคลากร การจัดกระบวนการให้บริการพยาบาล และผลลัพธ์ การให้บริการพยาบาลจำนวน 121 ข้อ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบความตรงตาม เนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้กลุ่ม ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลประจักษ์ปัตย์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ได้ค่าความตรงของ เนื้อหา และค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าความตรง = .94 ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน มีค่าความตรง = .97 และความเที่ยง = .98 ส่วนที่ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ มีค่า ความตรง = .91 และความเที่ยง = .95 ส่วนที่ 4 องค์ก รพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีค่า ความตรง = .88 และความเที่ยง = .99

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์โดยคำนวณหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันกำหนดนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตและพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ทุกท่านโดยกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตัดสินใจ เข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมงานวิจัย ใช้รหัสแทนชื่อและนำเสนอผลการ วิจัยในภาพรวม

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด นนทบุรี จำนวน 142 คน มีอายุอยู่ในช่วง 25-59 ปี อายุ เฉลี่ย 40.32 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.8 มีอายุระหว่าง 31-50 ปี ร้อยละ 85.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในช่วง 1-5 ปี และ 11-15 ปี มากที่สุด โดยเฉลี่ย 11.78 ปี พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 72.5 มีการ เข้าร่วมประเมินคุณภาพหน่วยงานอย่างน้อยปีละครั้ง และ เป็นตัวแทนหน่วยงานพัฒนาคุณภาพระดับโรงพยาบาล ร้อยละ 34.5

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} \pm SD = 3.79 \pm .40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านภาวะ ผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้น ทางปัญญา โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าด้านอื่น ($\bar{X} \pm SD = 3.46 \pm .75$) (ตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n=142)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	3.53	.75	สูง
ด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรง บันดาลใจ	3.49	.70	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.46	.75	สูง
รวม	3.49	.70	สูง

การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} \pm SD = 3.60 \pm .56$) ในรายด้าน พบว่า การได้รับการ เสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้าน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} \pm SD = 3.80 \pm .62$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับ การส่งเสริมสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับ

ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับ ส่วนการได้รับทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} \pm SD = 3.42 \pm .67$) แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n=142)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	3.80	.62	สูง
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.69	.65	สูง
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.65	.58	สูง
ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน	3.58	.66	สูง
ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับ	3.58	.79	สูง
ด้านการได้รับทรัพยากร	3.42	.67	สูง
รวม	3.60	.56	สูง

องค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD=3.21 \pm .54$) ส่วนในรายด้าน เมื่อแบ่งระดับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพยาบาลภายนอก เป็น 3 ระดับ พบว่า ระดับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านการมุ่งเน้นผู้ให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} \pm SD=3.35 \pm .63$) รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดกระบวนการให้บริการพยาบาล ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านผลลัพธ์การให้บริการพยาบาล ส่วนด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} \pm SD=3.08 \pm .60$) (ตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n=142)

องค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการมุ่งเน้นผู้ให้บริการ	3.35	.63	ปานกลาง
ด้านการจัดกระบวนการให้บริการพยาบาล	3.31	.60	ปานกลาง
ด้านการนำองค์กร	3.20	.60	ปานกลาง
ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.16	.60	ปานกลาง
ด้านการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้	3.15	.63	ปานกลาง
ด้านผลลัพธ์การให้บริการพยาบาล	3.11	.59	ปานกลาง
ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.08	.60	ปานกลาง
รวม	3.21	.54	ปานกลาง

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = -.063$)

ส่วนการเข้าร่วมประเมินคุณภาพบริการพยาบาล ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .254$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .644$)

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

($r = .668$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรีโดยรวมและรายด้าน ($n=142$)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยส่วนบุคคล			
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	-.063	.453	ไม่สัมพันธ์
การเข้าร่วมประเมินคุณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงาน	.254*	.002	ต่ำ
การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.644*	<.001	สูง
ด้านภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ	.586*	<.001	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.657*	<.001	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.608*	<.001	สูง
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	.668*	<.001	สูง
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	.566*	<.001	สูง
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	.651*	<.001	สูง
ด้านการได้รับทรัพยากร	.596*	<.001	สูง
ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน	.581*	<.001	สูง
ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	.523*	<.001	สูง
ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับ	.473*	<.001	ปานกลาง

* $P < .05$

อภิปรายผล

ผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน แต่ไม่ถึงสูงมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้อมจิตต์ จันทน์น้อย (2553) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลอุทัยธานีอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบเช่นกัน อภิปรายได้ว่าหัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารหน่วยงาน โดยเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า ให้อิสระในการทำงาน สร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ย่อมได้รับความศรัทธาและไว้วางใจ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น นำไปสู่การบรรลุผลงานที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม การพิจารณาในรายข้อพบว่า การพูดให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในหน่วยงาน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้สำเร็จ แต่การสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งแสดงออกโดยการพูดให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความกระตือรือร้นยังมีน้อย ส่งผลให้ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในหน่วยงานตลอดจนแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลางด้วย

หัวหน้าหน่วยงานควรใส่ใจคอยติดตามให้ความช่วยเหลือ พร้อมรับฟังความคิดเห็น พูดชื่นชมเพื่อจูงใจให้ผู้ได้ บังคับบัญชาเกิดความรักและผูกพันในองค์กร มุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้น

1.2 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ พยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับสูงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มธุรส เมืองศิริ (2549) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาล ประจำการอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ใน ระดับสูงทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานได้ให้ การส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อมูลข่าวสาร จัดสรรทรัพยากร อย่างเพียงพอ ให้โอกาสเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ เปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายให้การยกย่องชมเชย อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้ความคาดหวังต่อคุณภาพบริการสูงขึ้น มีการตื่นตัว ด้านสิทธิมากขึ้น ส่งผลให้การจัดบริการสุขภาพต้องมี คุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ การบริหารภายใต้งบประมาณและอัตรากำลังที่จำกัด การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหาร ทางการพยาบาลส่วนใหญ่เลือกนำมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กรให้มี ประสิทธิภาพเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารการ พยาบาลในศตวรรษที่ 21 (อารี ชิวเกษมสุขและจินตนา ยูนิพันธุ์, 2549, หน้า 618)

อย่างไรก็ตามการพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้า หน่วยงานชี้แจงให้ทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เนื่องจาก หัวหน้าหน่วยงานมีภาระงานมากทั้งด้านบริหาร และบริการทำให้การสื่อสาร ชี้แจงไม่ทั่วถึง จึงควรมีการ สื่อสารผ่านหลายๆ ช่องทาง มีระบบตอบรับเมื่อรับทราบ การชี้แจงชัดเจน ส่วนข้อหัวหน้าหน่วยงานจัดหนังสือ วารสารและการสืบค้นข้อมูล Internet เพื่อให้ท่านสืบค้น ข้อมูลได้โดยง่าย มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางนั้น อาจเนื่อง มาจาก ข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้การจัดสรรทรัพยากร

หนังสือ วารสาร และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ยังไม่ทั่วถึง ควรกำหนดเป็นแผนพัฒนา เพิ่มแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ ที่เข้าถึงได้ง่าย

ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและ ทักษะค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานให้ โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา อร่ามเลิศ มงคล (2549) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการเพิ่มพูน ความสามารถและทักษะอยู่ในระดับสูง การที่หัวหน้างาน ให้โอกาส ยอมรับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งโอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกตนเอง มีคุณค่า ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน (Kanter, 1977) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้าหน่วยงานมีการจัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอและเหมาะสม หัวหน้าหน่วยงานมีการจัดสรรเงิน สนับสนุนการทำวิจัยให้อย่างเพียงพอ และหัวหน้าหน่วยงาน ให้การสนับสนุนการทำวิจัยโดยจัดสรรเวลาให้ท่านอย่าง เหมาะสม มีคะแนนระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ อภิปราย ได้ว่า จากข้อมูลบุคลากรทางการพยาบาลเทียบสัดส่วน กับการให้บริการ พบว่ายังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ หัวหน้าหน่วยงานจึงต้องบริหารอัตรากำลังภายใต้ข้อจำกัด ทำให้ชั่วโมงการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น ส่วนการจัดสรรเงินสนับสนุนการวิจัยและการสนับสนุน การทำวิจัย ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร ผลักดันและสนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สนับสนุนให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

1.3 ระดับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าองค์กรพยาบาล มีสมรรถนะในการบริหารจัดการ มีการพัฒนาคุณภาพ บริการพยาบาลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพ

การพยาบาลภายนอกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง แต่ในบางกิจกรรมยังปฏิบัติได้ไม่ครบถ้วน ทำให้ขาดความชัดเจนเป็นรูปธรรมตามเกณฑ์ระดับดี (ระดับ 3) สอดคล้องกับผลการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ในปี 2553 ผลการประเมิน พบว่า โรงพยาบาลชุมชนทั้ง 5 แห่งได้แก่ โรงพยาบาลปากเกร็ด โรงพยาบาลบางใหญ่ โรงพยาบาลบางบัวทอง โรงพยาบาลบางกรวย และโรงพยาบาลไทรน้อย ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ในระดับขั้นที่ 2 โดยที่ผลการประเมินคุณภาพองค์กรพยาบาล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.0 และ 2.5 ยังไม่ผ่านเกณฑ์ระดับ 3 เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบขององค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศทั้ง 7 หมวด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ในรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 5 แห่ง กำหนดนโยบายการบริการโดยเน้นผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลาง มีการออกแบบระบบงานให้เอื้อต่อการรักษาพยาบาลที่สนองความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และนำผลการสำรวจความพึงพอใจ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนจากผู้ให้บริการมาพัฒนาระบบงาน ส่วนรายข้อพบว่า การจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้ป่วย พร้อมทั้งนำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานและดำเนินการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลได้กำหนดนโยบายพิทักษ์สิทธิที่ชัดเจนและได้เริ่มนำรูปแบบการดูแลแบบองค์รวม การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanize Health Care) มาใช้ในการให้บริการสุขภาพ สร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการเคารพศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้ใช้บริการ รวมทั้งได้จัดตั้งคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือดูแลไกล่เกลี่ยกรณีเกิดข้อพิพาทระหว่างผู้ให้บริการกับผู้ใช้บริการ

ส่วนด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคลากรพยาบาลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า หากบุคลากรพยาบาลได้รับการเสริมความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน มีศิลปะและมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ย่อมทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพ (Sentell, 1994) แต่เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรขนาดเล็ก นโยบายการบริหารบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากร เช่น การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม การจัดการความรู้ในองค์กรยังมีน้อย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระบบประเมินผลงานบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานที่ดีมีความผูกพันกับองค์กรสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้ให้บริการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งสร้างผลงานที่ดี ที่ผ่านมาการประเมินอาจยังไม่ตรงตามเจตจำนงของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดการสื่อสารและการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ทำให้ผลการประเมินไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า จะต้องปรับปรุงแก้ไขตนเองอย่างไร จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีได้ (Sullivan & Decker, 2009, p. 241)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและการเข้าร่วมประเมินคุณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

2.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.063$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 อภิปรายได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีในระดับหน่วยงาน แต่การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้น เป็นการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มีองค์ประกอบอื่นๆ อีกหลายประการ ตั้งแต่การนำองค์กรของผู้บริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้ให้บริการและบุคลากร การจัดการความรู้ การจัดกระบวนการให้บริการพยาบาล ตลอดจนการติดตาม

ผลลัพธ์การให้บริการ เป็นภาพรวมที่องค์กรต้องพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน และจากนโยบายขององค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการ ทำให้บุคลากรทุกคนทั้งที่ปฏิบัติงานใหม่และปฏิบัติงานมานานต้องร่วมกันพัฒนาคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ อุษณีย์ ฝ้ายอุปปละ (2546) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

2.2 การเข้าร่วมประเมินคุณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .254$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 อภิปรายได้ว่า การเข้าร่วมประเมินคุณภาพบริการในหน่วยงานจะช่วยให้บุคลากรระดับปฏิบัติงานได้เรียนรู้การพัฒนาคุณภาพงานตามมาตรฐาน รู้จุดเด่นและโอกาสพัฒนาขององค์กร นำโอกาสพัฒนาที่พบมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง การที่องค์กรจะบรรลุผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จำเป็นต้องมีวิธีการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล ซึ่งรวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ การเรียนรู้ต้องถูกปลูกฝังลงไปในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กร การเรียนรู้จะช่วยชี้แนะให้บุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549)

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .644$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 อภิปรายได้ว่า การที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทีมงาน มีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานศีลธรรมและจริยธรรมสูง ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือศรัทธาและนับถือ สร้างแรง

บันดาลใจ จูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ให้ความสำคัญ และยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยมอบหมายงานและให้โอกาสพัฒนาตามความรู้ความสามารถและความถนัด สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ (Avolio, Bass & Jung, 1999) สอดคล้องกับผลการศึกษานันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) และการวิจัยของปราณี มีหาญพงษ์ (2547) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหน่วยงาน

2.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .668$) เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 2 เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพเป็นเสมือนแรงจูงใจที่จะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับทรัพยากรและได้รับโอกาสทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ร่วมพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่หัวหน้าหน่วยงานอำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้แนะนำ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กรในที่สุด (Kinlaw, 1995) สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีชา อ่วมปัญญา(2547) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนั้น หากบุคลากรพยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้มีความรู้และมีทักษะการปฏิบัติงาน มีศัลปะและมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ย่อมทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพเช่นเดียวกัน (Sentell, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยันทรากร, 2551, หน้า 139)

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับสูงกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ และการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานและส่งเสริม สนับสนุนเชิงนโยบายให้หัวหน้าหน่วยงานมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่ถึงระดับสูงมาก ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานให้สูงขึ้น เป็นผู้นำที่ดีโดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน พุดให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สร้างความกระตือรือร้น คิตรีเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เข้าใจถึงความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ เกิดความยึดมั่นผูกพัน และรักในองค์กร

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงแต่ยังไม่ถึงระดับสูงมาก ผู้บริหารจึงควรวางแผนร่วมกันโดยเฉพาะข้อที่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การสื่อสาร นโยบาย กฎระเบียบ มีช่องทางการสื่อสาร และรับฟังข้อคิดเห็น สนับสนุนการศึกษาวิจัย

โดยหาทุน จัดสรรเรื่องเวลา แหล่งค้นคว้า หาความรู้ รวมถึงการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ และสนองตอบนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 หมวด มีความเชื่อมโยงกัน ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นต้องนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นโอกาสพัฒนามาดำเนินการก่อนได้แก่ การปรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับ เช่น การประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งจะเป็นการประเมินที่ยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส ใช้ข้อมูลรวบรวมจากหลายแหล่ง ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะผลการประเมินนี้สามารถนำไปวางแผน พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยทำนายขององค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรพยาบาลสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กุลญนาท ผ่องแผ้ว. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ที่ได้รับรองคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญราตรี ไชยแสง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชในเขตภาควันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษ ที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี มีหาญพงษ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา อ่วมปัญญา. (2547). การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของกลุ่มการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้อมจิตต์ จันทน์น้อย. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ในโรงพยาบาลอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- มธุรส เมืองศิริ. (2549). ปัจจัยทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑา อร่ามเลิศมงคล. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). เกณฑ์การวัดคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ 2549. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (2550). แนวทางการประเมินคุณภาพการพยาบาลภายนอกเพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (2551). ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551-2555 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สามเจริญพานิช.
- อารี ชิวเกษมสุข และจินตนา ยูนิพันธุ์. (2548). การพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจต่อคุณภาพการพยาบาลของผู้ป่วย. วารสารเวชศาสตร์ร่วมสมัย, 49(10), 617-631.
- อุษณีย์ ฝ่ายอุปปละ. (2546). การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and organizational Physiology* ,72(4), 441-462
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation* .New York: Basic Books.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Hampshire: Gower.
- Sullivan & Decker, P. J., E. J. (2009). *Effective leadership and management in nursing* (7thed.). Newjersey: Pearson Prentic Hall.