

การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า^{*}
Nursing Work Empowerment Head Nurse's Transformational
Leadership and Organizational Commitment among Staff Nurses
in Phramongkutklo Hospital

พ.ต.หญิงศรินทร อริยะเครือ¹, ผศ.ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคต²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 202 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่าง 30 คน วิเคราะห์หาความเที่ยงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ได้เท่ากับ .84, .94 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแจกแจง ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลประจำการร้อยละ 51 ได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาลในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 48.5 อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง (2) การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.438$ และ $.301$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ: การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to examine the level of nursing work empowerment, head nurse's transformational leadership, nursing staffs organizational commitment and empowerment and

¹นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

²อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ.ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคต

^{*}เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียปีการศึกษา 2552

staff relationships at Phramongkutklao Hospital. 202 nursing staffs members were sampled using proportional stratified random sampling. The research was conducted using a 4-part questionnaire as well as demographic data on organizational commitment, nursing work empowerment and head nurse's transformational leadership. The accuracy of the data was based on Cronbach' Alpha Coefficient and they were .84, .94 and .97 respectively. Statistical data analysis were based on frequency, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation. The research revealed (1) Organizational commitments of majority of nursing staff at Phramongkutklao hospital were at the moderate level (51%). Although nursing staff empowerment were at moderate level, almost half of the group were at the high level (48.5%) and head nurse's transformational leadership was at the high level. (2) Head nurse's work empowerment and transformational leadership are moderately significant in relation to the organizational commitments of nursing staff. ($r=.438$ and $.301$, respectively).

Keywords: nursing work empowerment, transformational leadership, organizational commitment.

ความนำ

ในการบริหารงานของโรงพยาบาลพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีบทบาทต่อคุณภาพบริการพยาบาลในโรงพยาบาล หากขาดแคลนพยาบาลจะส่งผลต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาล (Laschinger, 1996, p. 25) และการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานคนใหม่ เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก รวมทั้งสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ (Kubar, 2004, pp. 10-18) นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์กร รู้สึกสูญเสียขวัญและสูญเสียกำลังใจ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550, หน้า 280) รัฐบาลเห็นความสำคัญของปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จึงได้ให้สำนักงานการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ ปี พ.ศ. 2551-2555 และกำหนดว่าเป้าหมายหลักของบุคลากรทางการพยาบาลคือ มีความสุขและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข)

ในภาวะปัจจุบัน องค์กรพยาบาลหลายองค์กรกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และส่งผลกระทบ

ต่อการพยาบาลโดยตรง ยุวดี เกตุสัมพันธ์ (2552, หน้า 5-7) เช่น การปฏิรูประบบสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงมุมมองของการให้บริการด้านสุขภาพ ที่มุ่งเน้นคุณภาพและให้บริการเป็นศูนย์กลาง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีจัดข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการออกกฎหมายต่างๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินการขององค์กรพยาบาล ดังนั้นการบริหารจัดการทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในโรงพยาบาล เพราะเป็นสถานที่ที่ให้บริการโดยตรงแก่ผู้รับบริการต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และมีจำนวนพยาบาลมากที่สุด หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารในระดับหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้นำแนวทางปฏิบัติลงไปใช้งานจริงและการบริหารงานในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสำคัญ ประจักษ์ชีวิตขององค์กรพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2538 หน้า 156) เป็นตัวเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างพยาบาล ผู้ป่วย และคุณภาพการดูแล (Pedersen, 1993, p. 40) ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการ

คงอยู่ในงานของพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ทำงานใกล้ชิดกับพยาบาลมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550, หน้า 254) และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงาน และองค์การเพิ่มสูงขึ้นถึงแม้ว่าสถานการณ์ขององค์การจะมีข้อจำกัดก็ตาม (วัลภา บุญรอด, 2552, หน้า 18) สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, รับรองคุณภาพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546) และได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงสาธารณสุขให้พัฒนาศักยภาพเป็นศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง ระดับตติยภูมิขั้นสูง (center of excellence) จำนวน 3 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ ศูนย์โรคหัวใจ เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลทหารจึงมีภารกิจแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น อีกทั้งการถูกจำกัดด้วยกรอบอัตราในการบรรจุพยาบาลวิชาชีพ และความจำกัดของงบประมาณ ทำให้บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับภาระหนัก ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะลาออก หรือโยกย้ายออกจากองค์การ

จากการสำรวจข้อมูลกำลังพลพยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ย้อนหลัง 5 ปีในช่วงปี พ.ศ. 2547-2551 พบว่า พยาบาลมีการปรับย้ายและลาออกคิดเป็นร้อยละ 7.08, 10.17, 7.05, 9.44, 4.9 ของพยาบาลทั้งหมดที่มีอยู่ขณะนั้นในแต่ละปีตามลำดับ (เอกสารข้อมูลกำลังพล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, 2552) จากการขยายหน่วยงานและปัญหาพยาบาลลาออกทำให้ขาดแคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อลดอัตราการย้ายและลาออก จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ 2551, หน้า 19)

Mowday, Steers and Porter (1979, p. 224) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติของผู้

ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ และไม่มีความคิดที่จะออกไปจากองค์การถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่เป็นประโยชน์มากกว่าก็ตาม

ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาล จึงต้องใช้กลวิธีที่ทำให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การ ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย ช่วยลดอัตราลาออก เสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wilson & Laschinger, 1994, pp. 39-47)

p. 3 ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (four I’s) คือ การสร้างอิทธิพลสู่ความเป็นเลิศ (Idealized Influence หรือ charisma leadership--II หรือ CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation--IM) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation--IS) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration--IC) จากผลการวิจัยของ (จรัญศรี ไกรนที, 2539) พบว่า ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

นอกจากนั้นการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้อำนาจในงานการพยาบาลโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทำให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสในการได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพแก่พยาบาลประจำการ (Kanter, 1977) จะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะในการผลิต และในที่สุด สามารถทำให้คุณภาพงานบริการขององค์การมีคุณภาพสูงขึ้นและเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ (Wilson and Laschinger, 1994, pp. 39-45)

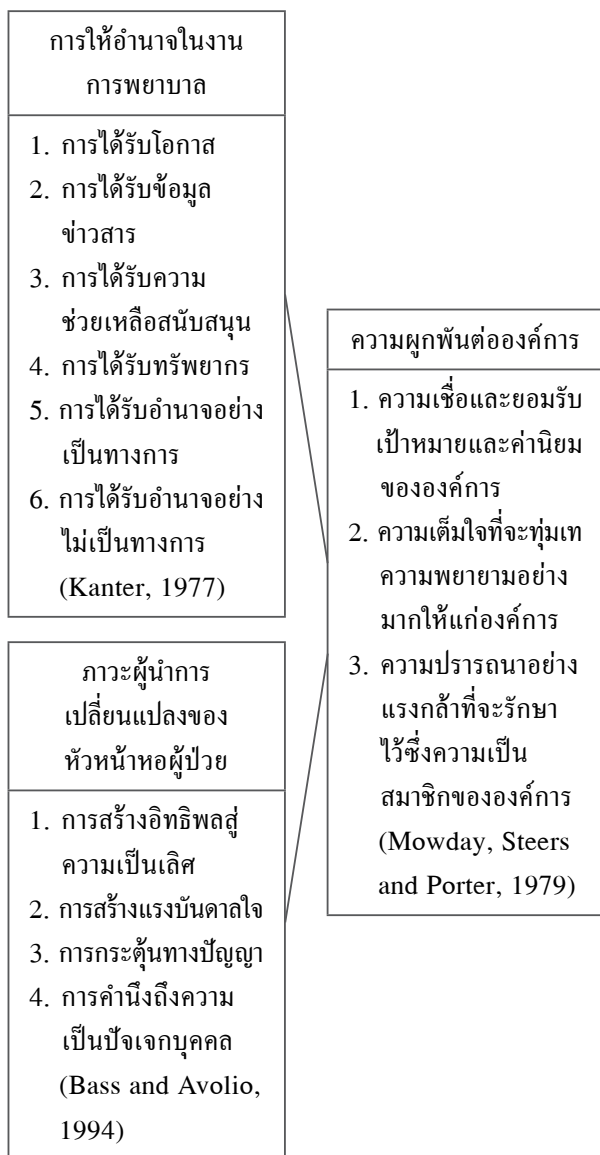
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารบกที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในกองทัพบก เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์แก่กำลังพลและครอบครัวตลอดจนประชาชนทั่วไป เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานแก่แพทย์เฉพาะทาง แพทย์ประจำบ้าน ตลอดจนนักเรียนแพทย์ทหาร นักเรียนพยาบาลกองทัพบก นักเรียนพยาบาล และนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลทั้งกองทัพบกและวิทยาลัยอื่น ๆ เป็นโรงพยาบาลที่ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามแนวทาง (Hospital Accreditation--HA) และได้ผ่านการรับรอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าครั้งนี้ ได้นำแนวคิดการให้อำนาจในงานของ Kanter (1977) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) และ ความผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Steers and Porter (1979) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การให้อำนาจในงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) ประชากร คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ในแผนกพยาบาล 11 แผนกของ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 410 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ในแผนกพยาบาล 11 แผนกของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 202 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (บุญธรรมกิจปรีดาบริสุทธิ, 2545, หน้า 88) แล้วนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น (proportional stratified random sampling) โดยคำนวณตามสัดส่วนประชากรแต่ละหอผู้ป่วยของแต่ละแผนก โดยการจัดทำบัญชีรายชื่อพยาบาลที่เป็นประชากรจำแนกตามแผนก แล้วใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับฉลากจากรายชื่อพยาบาลของแต่ละหอผู้ป่วยมาครึ่งหนึ่ง (50%) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ครอบคลุมข้อมูลส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เครื่องมือได้ถูกตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง 30 คน วิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง .84, .94 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 202 คน มีอายุอยู่ในช่วง 22-45 ปี ค่าเฉลี่ยอายุ 29.39 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.13 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี พยาบาล ร้อยละ 50 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 88.61 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 40.59 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 30.69 ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมากที่สุด พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.96$, S.D.=1.39) ส่วนในรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากให้แก่องค์กรและ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (ดังตาราง 1)

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.00 ได้รับความไว้วางใจในงานการพยาบาล ระดับปานกลาง รองลงมาคือ ร้อยละ 48.50 ได้รับความไว้วางใจในงานการพยาบาลระดับสูง (ดังตาราง 2) การได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.63 ตามลำดับ (ดังตาราง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.88) และในรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างอิทธิพลสู่ความเป็นเลิศ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ดังตาราง 4)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านและโดยรวม ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (n=202)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	5.61	1.33	สูง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากให้แก่องค์กร	4.73	1.30	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.55	1.55	ปานกลาง
รวม	4.96	1.39	ปานกลาง

ตาราง 2

จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามระดับการให้อำนาจในงานการพยาบาลโดยรวมและรายด้าน (n=202)

การให้อำนาจในงานการพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ (คะแนน 6-13)	1	0.5
ระดับปานกลาง (คะแนน 14-22)	103	51.0
ระดับสูง (คะแนน 23-30)	98	48.5

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการให้อำนาจในงานการพยาบาลในภาพรวมของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (n=202)

การให้อำนาจในงานการพยาบาล	Min	Max	$\bar{X}$	S.D.
1. โดยภาพรวมปัจจุบันนี้ที่ทำงานของฉันมีการให้อำนาจในงานซึ่งทำให้เกิดวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ	1	5	3.64	0.73
2. โดยภาพรวมฉันคิดว่าในที่ทำงานของฉันมีการให้อำนาจในงาน	1	5	3.63	0.79

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม (n=202)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสร้างอิทธิพลสู่ความเป็นเลิศ	4.07	0.86	สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	0.88	สูง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.86	0.89	สูง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.90	0.89	สูง
รวม	3.95	0.88	สูง

ตาราง 5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล พระมงกุฎเกล้า (n=202)

ตัวแปร	การให้อำนาจ ในงานการ พยาบาล	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ของหัวหน้า หอผู้ป่วย
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	0.438*	0.301*
1. ด้านความเชื่อและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	0.402*	0.258*
2. ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง มากให้แก่องค์กร	0.344*	0.257*
3. ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.336*	0.234*

* P<.05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1979) ที่กล่าวว่า การที่พยาบาลมีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง แต่อาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้พยาบาลไม่พอใจ ทำให้ไม่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และอาจหาโอกาสเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสรา กั้วพรหม (2550) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. พยาบาลประจำการรับรู้การได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาล ร้อยละ 51 ได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาลระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 48.5 ได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาล ในระดับสูง ตามแนวคิดของ Kanter (1977) อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ปฏิบัติงาน และใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างอิสระ แต่พยาบาลประจำการ ร้อยละ 50 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ซึ่งถือว่ายังมีประสบการณ์น้อย การทำงานยังต้องมีการกำกับดูแลอยู่ จึงไม่ค่อยจะได้รับการมอบอำนาจเท่าที่ควรในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ในโรงพยาบาลสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย กันทอนทร์ (2549) ที่พบว่า การได้รับการเสริมสร้างอำนาจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในด้านการสร้างอิทธิพลสู่ความเป็นเลิศ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่แสดงออกในการกระตุ้นให้พยาบาลได้มองถึงงานในมิติใหม่ สร้างความตระหนักถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น จูงใจผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเองเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อร่วมมีส่วนในภาวะเสี่ยงกับผู้ได้บังคับบัญชาและข้อต้องการเลียนแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา ข้อไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างจากความคิดของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ได้ร่วมมีส่วนในภาวะเสี่ยงกับผู้ได้บังคับบัญชาเท่าที่ควร และอาจมีการวิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างจากความคิดของ

ตนเอง ทำให้พยาบาลไม่ต้องการเลียนแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี ไกรนที (2539) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นเดียวกัน

4. การให้อำนาจในงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้การได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาลตามแนวคิดของ Kanter (1977) มาก มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์การสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ วรศิริ (2540, หน้า 112) พิสมัย กันทอนทร์ (2549, หน้า 76) Wilson and Laschinger (1994, pp. 39-47) และ Mcdermott, Laschinger and Shamian (1996, pp. 44-47) ที่พบความสัมพันธ์ของปัจจัย 2 ด้านนี้อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 อภิปรายได้ว่า การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) มาก ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความผูกพันต่อองค์การสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี ไกรนที (2539, หน้า 122)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรได้มีการสนับสนุนให้การพัฒนาองค์การ เพื่อให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

2. การให้อำนาจในงานการพยาบาลโดยรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรส่งเสริมให้มีการให้อำนาจในงานการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่ถึงระดับสูงมาก สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้สูงขึ้น

4. การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพิ่มการให้อำนาจในงานการพยาบาลจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น ลักษณะองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ รูปแบบการบังคับบัญชา ลักษณะประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึงพาผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

2. อาจทำการศึกษาซ้ำในเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกลุ่มต่างๆ และในโรงพยาบาลอื่นๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมการแพทย์, สำนักงานพยาบาล. (2551). *ยุทธศาสตร์การบริการระดับประเทศ พ.ศ 2551-2555*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สามเจริญพาณิชย์.
- จรัสศรี ไกรนที. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อการบริการของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2545). *สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2538). *การประกันคุณภาพการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วังใหม่บงกชพรินท์.
- พิสมัย กันทอนทร์. (2549). *เสริมสร้างอำนาจ บรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อการบริการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. (2552). *การบริหารจัดการทางการพยาบาลอย่างไรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน*. วารสารพยาบาลกองทัพบก, 10(ฉบับพิเศษ), 5-7.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อการบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัลลภา บุญรอด. (2552) *การเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ*. วารสารพยาบาลกองทัพบก, 10(ฉบับพิเศษ), 18-25.
- อริสรา ก้าวพรหมและคณะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อการบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*. วารสารพยาบาลทหารบก, 8(2), 109-120.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effective through transformational leadership*. California: Sage Publication.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the cooperation*. New York: Basic Books.
- Kubar, P. A. (2004). The meaningful retention strategy inventory. *Journal of Nursing Administration*, 34(1), 10-18.
- Laschinger, H. K. S. (1996). A Theoretical approach to studying work empowerment. In nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organization. *Nursing Administration Quarterly*, 20(2), 25-41.
- Medermott, K., Laschinger, H. K., & Shamian, J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27 (May) 44-47.
- Mowday, R. T., Steers, R. M, & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.
- Pedersen, A. (1993). Qualities of the excellent head nurse. *Nursing Administration Quarterly*. 18 (Fall). 40-50.

Wilson, B. & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. A test of Kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration*, 24, 39-47.