

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑล

Transformational Leadership of Head Nurse Perceived by Professional Nurses Working at Tertiary Government Hospitals in the Metropolitan Region

สุภาวดี นอสูงเนิน¹ และมนีรัตน์ ภาคฐป²

Supavadee Norsoongneon¹ and Maneerat Phaktoop²

¹หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Eastern Asia University

²คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

²Faculty of Nursing, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพแยกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประจำจังหวัดของรัฐระดับตติยภูมิ ในเขตปริมณฑล จำนวน 361 คน ที่คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ในช่วงระหว่าง มกราคม 2558- ตุลาคม 2559 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีค่าความตรงตามเนื้อหา .90 และค่าความเที่ยง .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test และ One way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.54$) พยาบาลวิชาชีพที่มี วุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ ($p < .05$) และพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไปรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าพยาบาลทุกกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ คือ ควรมีแนวทางพัฒนา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง แก่พยาบาลที่เตรียมตัวจะเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และมีการศึกษาวิจัยตัวแปรต้นอื่น นอกเหนือจากตัวแปรทางด้านประชากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง, หัวหน้าหอผู้ป่วย, ผู้บริหารการพยาบาล

Abstract

This research aimed to study the level of transformational leadership of head nurses perceived by professional nurses, and compare the perception of professional nurses as differentiated by education,

professional work experiences and nursing specialty. 361 professional nurses working at tertiary government hospitals in the Bangkok metropolitan region were included as research participants and were stratified by random sampling from January 2015 to October 2016. Data were collected by using a transformational leadership questionnaire with content validity of .90 and reliability of .97. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation to describe the participants background, and the independent t-test and one-way ANOVA were used to compare the transformation leadership by difference groups. The results were: professional nurses perceived high levels of transformational leadership among head nurses ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.54$). The perception of professional nurses about the transformational leadership of head nurses differed significantly, ($p < .05$) by professional work experience and nursing specialty except by education. Professional nurses who had more than 21 years of work experience had the best perception compared to other groups, and head nurse had perception better than staff nurses. This research recommended nursing administrators should initiate a staff development program in transformational leadership to provide professional nurses preparation to become a nurse. For further study, other variables such as relationship between the head nurses and staff nurses should be examined.

Keywords: transformational leadership, head nurse, nurses executive



บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง มีความจำเป็นสำหรับระบบบริการสุขภาพของไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากระบบบริการสุขภาพสมัยใหม่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑลซึ่งเป็นผลจากนโยบายการพัฒนาในระดับประเทศที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะกรุงเทพฯ

แต่มีการขยายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไปในเขตจังหวัดปริมณฑล อาทิระบบสาธารณสุขปโภคต่าง ๆ ที่ส่งผลทำให้มีการขยายขอบเขตไปตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ปริมณฑลมากขึ้น การย้ายสถานที่ราชการสำคัญ ๆ ไปในเขตปริมณฑล โดยเฉพาะที่จังหวัดนนทบุรี ตลอดจนมีการย้ายบ้านเรือนออกไปอยู่ตามชานเมือง หรือพื้นที่ในจังหวัดใกล้เคียงมากขึ้น เขตพื้นที่ที่อยู่ติดกับกรุงเทพฯ ของจังหวัดนนทบุรีปทุมธานีนครปฐม จึงมีโครงการบ้านจัดสรรเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากจนในปัจจุบันเองแทบไม่สามารถแยกเขตของกรุงเทพฯ กับเขตของ

จังหวัดปริมณฑลได้เลย เพราะพื้นที่ของความเป็นเมืองและกิจกรรมต่าง ๆ มีความต่อเนื่องกันจนเรียกได้ว่าเป็นเมืองเดียวกันในทุก ๆ ด้าน เป็นผลให้โรงพยาบาลในเขตปริมณฑลต้องมีการพัฒนาทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างมาก

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิหลายแห่งในเขตปริมณฑล จึงมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ที่สร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้บริการ เพื่อแสดงถึงความเป็นเลิศในระดับนานาชาติโดยให้สามารถแข่งขันกับองค์กรสุขภาพอื่น ๆ ได้ทั้งในและต่างประเทศ (Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2008) ภาวะผู้นำในโรงพยาบาลตติยภูมิที่เหมาะสมคือ ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่ามีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายมิติดังกล่าวโดยเฉพาะผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับรวมทั้งในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วย

หัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นเป็นผู้บริหารระดับล่าง (first line manager) ซึ่งเป็นผู้นำแนวทางปฏิบัติลงไปในงานจริง มีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ครอบคลุมทั้งทางด้านบริหารจัดการ การบริการพยาบาลแก่ผู้รับบริการในหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ และยังเป็นกุญแจสำคัญของความร่วมมือและ

ประสานงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ทั้งในและนอก
หน่วยงานโรงพยาบาล ตลอดจนญาติผู้ป่วยและชุมชน ซึ่ง
ภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สุดของหัวหน้าหอผู้ป่วยคือผู้นำเชิง
การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ (Abdelhafiz, Alloubani, Khaledeh,
Mutari & Almukhtar, 2015) ส่งเสริมให้เกิดการเสริมสร้าง
พลังอำนาจของพยาบาลระดับปฏิบัติการ (Ravazadeh &
Ravazadeh, 2013) ตลอดจนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพยาบาลและสมาชิกในองค์กร

จากการศึกษาของสุนทรี หาญเสมอ (2013) พบว่า
ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล
ระดับต้น ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) นั้นมี
อิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนา
และรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 และจากการศึกษาของน้อมจิตต์ จันทรน้อย
(2010) พบว่า พยาบาลประจำการ มีความเห็นว่าภาวะผู้นำ
เชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์
ทางบวกต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ($p < .001$)

ถึงแม้แต่เดิมจะมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ปัจจุบันพบว่าโรง
พยาบาลระดับตติยภูมิของกระทรวงสาธารณสุข ในเขต
ปริมณฑล มีการเปลี่ยนแปลงมากทั้งในเรื่องโครงสร้าง
ระบบบริหาร และระบบบริการและยังพบปัญหาการ
ขาดแคลนพยาบาลอีกประการหนึ่งนั้นสถานการณ์ความ
ขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิด
ความเครียดต่อพยาบาลที่ปฏิบัติงานมากเป็นผลให้พยาบาล
เกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน และลาออกจากงาน
ก่อนวัยอันควรจากปัญหาต่าง ๆ หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็น
ผู้บริหารระดับต้น จะต้องใช้ศักยภาพในการบริหารงาน
เพื่อการสร้างขวัญ กำลังใจแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงาน ซึ่ง
หากหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีภาวะผู้นำที่ดีพอ จะส่งผลให้
บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน

จากการที่มีการพัฒนาโรงพยาบาลในระดับ
ตติยภูมิอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดหน่วยงานใหม่ขึ้นมากมาย
การได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในทางปฏิบัติ
จะเลือกจากระบบอาวุโส และบางคนไม่เคยผ่านการ
อบรมทางด้านการบริหารมาก่อน จึงทำให้การคัดเลือก

ขาดโอกาสในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีคุณสมบัติและ
สมรรถนะที่เหมาะสม เมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ในการปฏิบัติ
งานอาจขาดความมั่นใจในการบริหารงาน ไม่กล้าตัดสินใจ
บริหารงานตามความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เดิม ยึดกฎ
ระเบียบ เข้มงวดกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อ
เกิดปัญหาไม่สามารถแก้ปัญหาหรือเป็นที่ปรึกษาที่ดีได้
(Leksomboonsuk, 2012) นอกจากนั้นการเตรียมความพร้อม
ในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่น้อย โดยใช้ประสบการณ์
ตรงในฐานะพยาบาลวิชาชีพมาก่อนหรือปฏิบัติงานใน
ลักษณะเดิม ๆ ที่กระทำตามกันมา จากคำแนะนำหรือ
การสอนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยรุ่นก่อน ๆ มีผลทำให้การ
สร้างสรรค์วิธีการทำงานหรือมีนวัตกรรมด้านการดูแลผู้
ป่วยน้อย ซึ่งอาจจะจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติ
งานเบื่อหน่ายในงาน ซึ่งอาจจะจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้
ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่ายและลาออก (Ieamwijarn
& Moolasart, 2015)

อีกประการหนึ่งนั้นจากการที่โรงพยาบาลมีการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามา
ใช้ ปัญหาเรื่องการวิจัยในคลินิกการค้นคว้าสารสนเทศ
ทางอินเทอร์เน็ต ผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเดิมซึ่ง
เป็นคนรุ่นเก่า ก็อาจจะมีความยากลำบากในการปรับตัว
นอกจากนั้นบทบาทการบริหารในเชิงธุรกิจและการตลาด
เป็นบทบาทใหม่ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยในหน่วยงานของรัฐ
ไม่คุ้นเคย จึงอาจเป็นการยากในการบริหารงานได้การ
ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความจำเป็นด้วย
เหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากพยาบาลวิชาชีพที่มีความแตก
ต่างกัน ในเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา
และประเภทของพยาบาล ซึ่งผลของการวิจัยนี้จะนำมาใช้
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย อันจะทำให้เกิดผลดีต่อสุขภาพของประชาชน
ที่มารับบริการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิเขตปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิเขตปริมณฑลเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานวุฒิการศึกษา และประเภทของพยาบาล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) เป็นภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่ามีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายมิติโดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลเป็นงานบริการที่ได้รับผลกระทบจากภาวะการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน (Watcharakate, 2014) โดยมี 4 องค์ประกอบคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งสิ่งที่ผู้นำทางการพยาบาลควรปฏิบัติเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบ โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น (first line or lower level management) เป็นผู้มีความอำนาจโดยตรงในการบริหารจัดการโดยมีเป้าหมายหลักให้เกิดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้นำที่สำคัญของโรงพยาบาลที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่ผู้นำจะสามารถแสดงภาวะความเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีการรับรู้จากทั้งตัวผู้นำและผู้ตามที่จะเป็นไปทิศทางเดียวกัน ซึ่งในการปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อผู้ตามซึ่งจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำนั้น เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านบุคคล และด้านองค์กรมีผลอย่างมากต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ ส่วนปัจจัยทางด้านสังคม เนื่องจากเป็นบริบทของพยาบาลที่ส่วนใหญ่อยู่ในสังคมไทยที่ไม่แตกต่างกันมากนักจึงไม่ได้เลือกมาศึกษา ส่วนปัจจัยทางด้านบุคคลที่ผู้วิจัยศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานเนื่องด้วยมีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ ในขณะที่อาชีพและเพศของกลุ่มที่จะศึกษาเป็นกลุ่มเดียวกัน คืออาชีพพยาบาลและเพศหญิง ส่วนปัจจัย

ด้านองค์กรนั้นผู้วิจัยเลือกศึกษา ลักษณะของบุคคลในองค์กรเนื่องจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นแตกต่างกัน เช่น ประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานนาน ย่อมมีความรอบรู้เข้าใจในปัญหา และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ส่วนวุฒิการศึกษา ช่วยให้เรามีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น บุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และพยาบาลที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลที่เป็นผู้บริหารและพยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บุคคลในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ประสบการณ์การทำงาน, วุฒิการศึกษา และประเภทพยาบาลนั้นพบว่า มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน (Viyanat, 2004; Tepsumatanon, 2012; Ongsagui, 2005; Dahlen, 2002) ด้วยเหตุนี้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงจึงแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ปัจจัยด้านบุคคล - ประสบการณ์การทำงาน - วุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กร - ประเภทของพยาบาล	ภาวะผู้นำ เชิงการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในเขตปริมณฑล เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและประเภทของพยาบาลที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประจำจังหวัดของรัฐซึ่งเป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑล จำนวน 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรปราการ โรงพยาบาลนครปฐม โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า และโรงพยาบาลปทุมธานี มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 2,323 คน (Ministry of Public Health, 2015) ส่วนกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 361 คน ที่ผู้วิจัยได้มาจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane และสุ่มมาได้ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (stratified multistage sampling) โดยการสุ่มโรงพยาบาลก่อนได้ 2 โรงพยาบาลคือ โรงพยาบาลสมุทรปราการ และโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลทั้ง 2 อย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 2 ส่วนแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 7 ข้อและแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง 35 ข้อที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ ศรีนทร อริยะเครือ (2010) ตามแนวคิดของของ Bass and Avolio (1994) ที่มีค่า Content Validity Index (CVI) คือ .90 มาใช้โดยไม่ได้มีการดัดแปลง จึงไม่ได้หาความตรงของแบบสอบถาม และได้ทดลองใช้

กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 ท่าน ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตปริมณฑล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ ซึ่งได้ค่าความเที่ยงที่ .96 แบบสอบถามแบบประมาณค่า กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Ariyakrua, 2010)

คะแนน 3.68-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง

คะแนน 2.34-3.67 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงปานกลาง

คะแนน 1.00-2.33 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑลเพื่อขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ

2. ผู้วิจัยพบหัวหน้าพยาบาลและผู้ประสานงานวิจัยของโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงอธิบายถึงเหตุผลของการทำวิจัยและประโยชน์ที่จะได้รับการทำวิจัยและชี้แจงข้อมูลเป็นความลับ โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 15-20 นาที

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานวิจัยของโรงพยาบาล พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลและกล่าวขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยขอจริยธรรมจากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย และขอจริยธรรมจากโรงพยาบาล 2 โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำเอกสารชี้แจงผู้ร่วมวิจัย เกี่ยวกับเรื่องการทำวิจัยและประโยชน์ที่ได้รับ ผู้ร่วมวิจัยสามารถออกจากการตอบแบบสอบถามได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ เก็บข้อมูลแบบสอบถามไว้ในที่ปลอดภัยและจะทำลายแบบสอบถามหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว 3 ปี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันโดยใช้ One way ANOVA และเปรียบเทียบพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษา ประเภทพยาบาล และรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกันโดยใช้ Independent t-test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพของรัฐ จำนวน 361 คน เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ 323 คน คิดเป็นร้อยละ 89.47 เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.53 มีอายุเฉลี่ย 36.69 ปี (SD = 8.89, min = 21, max = 59) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 93.35 โดยมีประสบการณ์การทำงานร้อยละ 35 อยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี เป็นข้าราชการร้อยละ 78.3
2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑล พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของรัฐในเขตปริมณฑล โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 (SD = 0.54) อยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้ในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 (SD = 0.55)

3. การเปรียบเทียบ ค่าคะแนนเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพพระตติยภูมิในเขตปริมณฑล จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และ ประเภทของพยาบาล

3.1 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ One way ANOVA พบว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.46, p = 0.01$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (multiple comparison) ด้วยของ LSD (ตาราง 1) พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01, P < .05, P < .05$)

ตาราง 1

การเปรียบเทียบ ค่าคะแนนเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑลรายคู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธี LSD ($n = 361$)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	1-5 ปี wn=116	6-10 ปี n =27	11-15 ปี n=63	16-20 ปี n=72	21 ปีขึ้นไป n=83
1-5	136.65	-	-3.27	-0.66	-3.34	-9.87**
6-10	144.22	-	-	2.61	-0.06	-6.60

ตาราง 1

การเปรียบเทียบ ค่าคะแนนเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑลรายคู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธี *LSD* ($n = 361$) (ต่อ)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	1-5 ปี $n=116$	6-10 ปี $n=27$	11-15 ปี $n=63$	16-20 ปี $n=72$	21 ปีขึ้นไป $n=83$
11-15	137.54	-	-	-	-2.67	-9.20*
16-20	140.90	-	-	-	-	-6.63*
21ปีขึ้นไป	147.67	-	-	-	-	-

* < .05, ** < .01

3.2 การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของรัฐในระดับตติยภูมิเขตปริมณฑล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประเภทของพยาบาล

ตาราง 2

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประเภทของพยาบาล ด้วยสถิติ *Independent t-test* ($n = 361$)

	n	Mean	SD	t	p-value
ประเภทของพยาบาล					
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	323	139.60	18.95	-2.79	0.01
หัวหน้าหอผู้ป่วย	38	148.66	19.04		
วุฒิการศึกษา					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	337	140.28	19.08	0.47	0.31
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	24	144.38	19.93		

จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.79$ $p = 0.01$) พยาบาลวิชาชีพที่มี

วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -0.47$, $p = 0.31$)

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของทุกระดับตติภูมิในเขตปริมณฑล โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ($SD = 0.54$) อยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้ในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุดคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($SD = 0.55$) เหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพของทุกระดับในเขตปริมณฑล รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ที่อายุเฉลี่ย 52.03 ปี ($SD = 4.07$) สูงกว่าอายุเฉลี่ยของพยาบาลประจำการ ($\bar{X} = 34.88$ ปี $SD = 8.89$) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากกว่าพยาบาลประจำการ มีประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 26.66$ ปี, $SD = 6.05$) มากกว่าพยาบาลประจำการ ($\bar{X} = 11.93$ ปี, $SD = 8.39$) ทำให้สามารถให้เหตุผลโน้มน้าวและชี้แจงเรื่องการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลระดับปฏิบัติการได้ในระดับดี เป็นเหตุให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและในด้านต่าง ๆ ได้สูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ที่กล่าวว่าผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงคือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น กระตุ้นความรู้สึกทางปัญญาของผู้ตาม พัฒนาศักยภาพผู้ตามให้เต็มขีดความสามารถ จูงใจให้ผู้ตามมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งผลจากการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีอัมพร ด่วนยี่ (2013) ที่พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกลนครมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.55$) โดยมีการรับรู้เรื่องการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงสุด ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.55$)

2. ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของทุกระดับตติภูมิในเขตปริมณฑลจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และประเภทของพยาบาล

2.1 ประสบการณ์การทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการของรัฐในเขตปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.46$, $p = 0.01$) โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดีกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี, 11-15 ปี และ 16-20 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลที่พยาบาลระดับปฏิบัติการของรัฐในเขตปริมณฑลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยดีกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ทั้งนี้เพราะพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จะได้เปรียบในด้านความชำนาญของงานที่ทำ ทำให้มีความเชี่ยวชาญกับงานในหน้าที่ รับรู้ทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีผลทำให้เข้าใจปัญหาและสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ว่าผู้นำแสดงกระทำกิจกรรมนั้นด้วยเหตุผลใด ด้วยเหตุนี้พยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จึงรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 1-5 ปีและ 11-15 ปีและ 15-16 ปี ผลการศึกษานี้เหมือนกับ การศึกษาของ อโนชา ไวยะเนตร (2004) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ($p = .05$)

2.2 ประเภทของพยาบาล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยดีกว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการของรัฐ ๑ ($p = 0.01$, $\bar{X} = 148.66$, $SD = 19.04$ และ $\bar{X} = 139.60$, $SD = 18.95$ ตามลำดับ) เหตุผลที่เป็นดังนี้ เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารทางการแพทย์มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทภาวะผู้นำที่มากกว่า คอยรับนโยบายโดยตรงจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่การปฏิบัติ มีการอบรม ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ด้านการบริหาร และปฏิบัติงานในด้านผู้นำมา

ช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่พยาบาลประจำการเป็นผู้ได้บังคับบัญชาคอยรับนโยบายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและอาจไม่มีประสบการณ์ด้านการเป็นผู้นำจึงทำให้การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่านอกจากนั้นอาจเนื่องมาจากผู้เป็นหัวหน้า อาจมีความโน้มเอียงในการประเมินเข้าข้างตนเอง ซึ่งผลจากการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุริรัตน์ อ่องสกุล (2005) ที่พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลระดับปฏิบัติการมีความแตกต่างกัน ($p = .000$)

2.3 วุฒิการศึกษา พยาบาลวิชาชีพของรัฐที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = .47, p = 0.64$) ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักการทางการศึกษาที่กล่าวว่า การศึกษาช่วยให้คนเรามีประสิทธิภาพด้านความคิด และโลกทัศน์กว้างขึ้น บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาในการคิดเหตุที่คิดว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่า เหตุผลที่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเพราะพยาบาลระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาในวุฒิปริญญาโทยังทำงานในหอผู้ป่วยในบทบาทเดิม เช่นเดียวกับพยาบาลที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการได้รับการมอบหมายงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงปฏิบัติต่อพยาบาลทั้งสองกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้พยาบาลทั้งสองกลุ่มรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน และอีกเหตุผลหนึ่งนั้นเป็นเพราะพยาบาลที่

จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีน้อยกว่า พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมาก กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงอาจทำให้ผลของการรับรู้ที่ได้ไม่แตกต่างกัน

ข้อจำกัดการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกมาและนำมาเปรียบเทียบกับกันนั้น ระหว่างพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลระดับปฏิบัติการ และพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความแตกต่างกันมาก ทั้งนี้เป็นไปตามลักษณะข้อมูลจริง ความแตกต่างกันมากของข้อมูล จึงอาจทำให้ผลของการวิจัยมีข้อจำกัด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีแนวทางพัฒนา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง แก่พยาบาลที่เตรียมตัวจะเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนเรื่องการวิจัย ควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำอีกในเรื่องวุฒิการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น นอกเหนือจากตัวแปรทางด้านประชากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับพยาบาลประจำการ



References

- Abdelhafiz, I. M., Alloubani, A. M., Klaledeh, M., Mutari, N., & Almukhtar, M. M. (2015). Impact of leadership styles among head nurses on level of job satisfaction among staff nurses. *European Scientific Journal*, 11(special), 203-216.
- Ariyakrua, S. (2010). Nursing work empowerment head nurse's transformational leadership and organizational commitment among staff nurses in Phramongkutklao hospital. *EAU Heritage Journal*, 6(1), 99-108. (in Thai)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. California: Sage.

- Dahlen, R. D., (2002). *The relationship of nurse executive transformational leadership behaviors and nurse manager job satisfaction*. Doctor of Education Thesis, University of Southern California.
- Hansamer, S. (2013). The relationship between communication of head nurse and the participational of professional nurses to development of quality in community hospital, Burirum province. *Journal of Nurses' Association of Thailand, North-Eastern Division*, 31(3), 90-98.
- Ieamwijarn, N., & Moolasart, S. (2015). The relationship between role performance of head nurses and effectiveness of inpatient department as perceived by professional nurses at a private hospital. *The 4th STOU Graduate Research Conference*, Bangkok. (in Thai)
- Jannoi, N. (2010). Nurses' perception of their head nurse transformational leadership, organizational climate and ward effectiveness in Uthai Thani hospital. *EAU Heritage Journal*, 5(1), 32-49. (in Thai)
- Leksomboonsuk, K. (2012). *The components of the head nurse competency at the tertiary hospital in Suphanburi province*. Bachelor of Nursing Thesis, Cristain University. (in Thai)
- Ministry of Public Health. (2015). *Summary of health resources*. Retrieved from <http://gishealth.moph.go.th/healthmap/resource.php> (in Thai)
- Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health, (2008). *Standard of nursing in hospital*. Nonthaburi: The War Veterans Organization of Thailand under Royal Patronage. (in Thai)
- Ongsagui, S. (2005). *Head nurse transformational leadership and important perceived by head and professional nurse in regional hospitals southern Thailand*. Master of Nursing Thesis, Prince of Songkla University. (in Thai)
- Ravazadeh, N., & Ravazadeh, A. (2013). The effect of transformational leadership on staff empowerment. *International Journal of Business Social Science*, 4(10), 165-168.
- Tepsumatanon, P. (2012). Transformational leadership of administrator towards the perception of personnel in the faculty of education, Ramkhamhaeng university. *Journal Ramkhamhaeng*, 15(2), 110-115. (in Thai)
- Tuanyee, S. (2013). *Relationship between transformational leadership and job empowerment of head nurse as perceived by staff nurses in Sakon Nakhon hospital*. Master of Nursing Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Viyanat, A. (2004). *Leadership behavior of head nurse as perceived by professional nurse in quality at credited hospital in region*. Master of Nursing Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Watcharakate, S. (2014). Transformational leadership: The challenging of the nurse leaders. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 15(3), 58-63. (in Thai)

