

แรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ

Inspiration in transformational leadership of head ward nurses
to perceive empowerment of professional nurses

บทความวิจัย

จินตนา อาจสันเทียะ* จาริยา ชื่นศิริมงคล**
เรวดี ลือพงศ์ลักษณ์*** สุวรรณ อนุสันติ****
Jintana Artsanthia, R.N., M.S., Dr.P.H.*
Jariya Cheansirimongkol, R.N., M.S., Ph.D.**
Raewadee Luepongluckkana, R.N., M.S.N.***
Suwanna Anusanti, R.N., M.S., Ph.D.****

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ การเก็บรวบรวมข้อมูล : กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 7 คน และพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย จำนวน 30 คนในแผนกต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงต่าง ๆ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับความเข้าใจ และความหมายแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนการให้ความหมายของการพยาบาล ต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 2 ครั้ง การจัดทำกลุ่มครั้งที่ 1 เพื่อประเมินปัจจัย ปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ส่วนการจัดทำกลุ่มครั้งที่ 2 เป็นการจัดทำกลุ่มเพื่อหาแรงบันดาลใจ ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้เวลาทำกลุ่มประมาณ 45 - 60 นาที การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในการสร้างประเด็นหลัก (theme)

ผลการวิจัย : พบว่าความเข้าใจและความหมายของแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติการพยาบาลนั้นเป็นการวาดภาพที่มาจากประสบการณ์ของแต่ละคน แรงบันดาลใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร รักในองค์กร ร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันจึงเป็นแรงบันดาลใจในความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่มาจากความต้องการของพยาบาลโดยมีความรักในวิชาชีพเป็นฐานความคิดอาศัยแรงบันดาลใจที่ต้องการให้มีสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานปัจจุบันตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่วนการรับรู้พลังอำนาจต้องมีการใช้พระเดช และพระคุณที่มีความหมายว่าต้องรู้และเข้าใจสถานการณ์นั้น ๆ ส่วนพลังอำนาจคือความมีอำนาจหรือมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลแต่จะต้องใช้พลังอำนาจอย่างถูกต้องและยุติธรรม ควรมีการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยการเสริมแรง ให้อำนาจในการคิด การตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่วนด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำพบว่า ผู้นำยังขาดความสม่ำเสมอในการติดตามงาน การนิเทศงาน และขาดความเป็นแบบอย่างที่ดีในบางสถานการณ์

Corresponding Author: *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์พยาบาล กลุ่มวิชาการพยาบาลชุมชน วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

E-mail: jintasur@hotmail.com

**พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพยาบาลวิชาชีพชำนาญการฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

***พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์พยาบาล กลุ่มวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สรุปผลการวิจัย : ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงต้องแสดงสมรรถนะในด้านความรู้และการจัดการเชิงระบบให้ชัดเจนมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการมอบอำนาจสร้างพลังอำนาจและให้กำลังใจให้มีความสำคัญกับทุกตำแหน่งในหน้าที่ในบทบาทที่เหมาะสม และถูกต้องตามกาลเทศะ มีการวางแผนการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคลการอำนวยความสะดวกการขอความร่วมมือการรายงานต่าง ๆ การจัดการการเงินที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีความสามารถในการลดความเหลื่อมล้ำในวงของการของสังคมในหน่วยงาน ใช้การเปลี่ยนผ่านพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ : แรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง, หัวหน้าหอผู้ป่วย, การรับรู้พลังอำนาจ, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The objective of this qualitative research was to study the transformational leadership of ward head nurses that inspires staff nurses toward a perceived empowerment. Collecting data: By using purposive sampling, the samples composed of 7 head nurses and 30 registered nurses in various wards with different working experiences. Data collection used techniques of in-depth interview and 2 times focus groups for the study of meaning and understanding of inspiration in transformational leadership of ward head nurses to perceived empowerment in nursing. The objective of the first focus group was to evaluate factors, problems, obstacles that affected the inspiration in transformational leadership of head ward nurses. The objective of the second focus group was to study factors that affected the perceiving of empowerment in nursing. The duration of each focus group was between 45-60 minutes. Data Analysis: Content analysis was used for creating the theme of the result.

The result: The meaning and understanding of transformational leadership on perceived empowerment of ward head nurses were drawn from the experience of each person. A loving organization and close coordination in developing the organization inspire each person of the need for development and the need to change individually and as an organization. Nurses' perceived empowerment is a result of a strong nursing leadership. Leadership's kindness coupled with strict adherence to rules can motivate the staff. However, proper staffing based on qualifications, support for education, positive thinking and following of organizational workflow are wanting. The problems in transformation leadership of ward head nurses are lack of consistency in supervision and mentoring, lack of enthusiasm to work and unfavorable management's direct response which are not beneficial to work.

Conclusion: Transformational leadership of ward head nurses is expressed in the capacity of creating a knowledge system management in planning (P), organization (O), staffing (S), directing (D), cooperating (Co) report (R) and budgeting (B). However, the transformational leaders should manage to decrease the management's inequity in staffing and create a culture of learning in the organization.

Keywords: Inspiration in transformational leadership of ward head nurses, empowerment in nursing

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการศึกษาการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจะให้ความสนใจในงานเพิ่มขึ้น เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำ

การและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จขององค์การ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องอาศัยความเข้าใจในการบริหารบุคลากร การพยาบาลเพื่อที่จะให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หอผู้ป่วยซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลัก

ในการให้บริการอันเป็นหัวใจสำคัญที่สามารถสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่โรงพยาบาลและเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพ โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงการบริหารและการบริการไว้ด้วยกันและเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับบุคลากรทางการพยาบาลมากที่สุด จำเป็นต้องมีการกลยุทธในการดำเนินการจัดการให้การเสริมพลังอำนาจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วยในการรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาการให้ความหมายและความเข้าใจของแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติการพยาบาล
2. เพื่อศึกษาความหมายของภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาปัจจัย ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพในการหาความหมายและความเข้าใจในแรงบันดาลใจของพยาบาลต่อภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ต่อพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ โดยทำการเก็บข้อมูลกับหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 7-8 คน และพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยที่กำหนดและมีประสบการณ์ตามที่ได้กำหนดรายละเอียดในการเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30-40 คนเพื่อศึกษาหาเหตุปัจจัย ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและสถานที่ทำการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง

หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 30-40 คนซึ่งประกอบด้วยหอผู้ป่วยในแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม กระดูก หูคอจมูก ระบบทางเดินปัสสาวะ หอผู้ป่วยหนักทางอายุรกรรม หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม โดยเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 7-8 คน

เกณฑ์การเลือกเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง (inclusion criteria)

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม กระดูก หูคอจมูก ระบบทางเดินปัสสาวะ หอผู้ป่วยหนักทางอายุรกรรม หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล
2. พยาบาลประจำการที่มีอายุงานดังต่อไปนี้
 - 2.1 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี หอผู้ป่วยละ 3-5 คน
 - 2.2 อายุงาน 1-3 ปี หอผู้ป่วยละ 3-5 คน
 - 2.3 อายุงาน 4-6 ปี หอผู้ป่วยละ 3-5 คน
 - 2.4 อายุงาน 6-9 ปี หอผู้ป่วยละ 3-5 คน
 - 2.5 อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป หอผู้ป่วยละ 3-5 คน
3. พยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยสมัครใจให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เกณฑ์การคัดออกจากการเป็นกลุ่มตัวอย่าง (exclusion criteria)

1. พยาบาลหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่สมัครใจร่วมโครงการวิจัย
2. พยาบาลบางเวลา (Part time)

สถานที่ในการทำวิจัย โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำเครื่องมือที่ได้ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และปรับแก้ไขตามคำแนะนำ แบบสอบถามในการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ลักษณะคำถามประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานและคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ การรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการเป็นภาวะผู้นำ ความหมายของพลังอำนาจที่คาดหวังในการปฏิบัติงานที่จะนำ

มาพัฒนาการพยาบาล ความสามารถส่วนบุคคลในการบริหารงาน
แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม และ เครื่องบันทึกเสียง

จริยธรรมในการวิจัย

ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมของ
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยจาก
โรงพยาบาลวชิรพยาบาลมีใบรับรองเลขที่ COA 27/2556
นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้ทราบวัตถุประสงค์และ
การยินยอมในการร่วมการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดย
ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของ
พยาบาลวิชาชีพปัจจัย ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
ต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้วิธีการ
สัมภาษณ์เจาะลึก กับหัวหน้าหอผู้ป่วย ในความเข้าใจ และความ
หมายแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ต่อการ
รับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนการให้ความหมาย
ของการพยาบาล ต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการ
พยาบาล สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพในการเข้าใจและความหมาย
ของแรงบันดาลใจต่อพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล
และการรับรู้พลังอำนาจในการพัฒนาตนเองในงานการพยาบาล
นอกจากนี้จัดทำกลุ่ม (Focus group) จำนวน 2 ครั้ง โดยการ
จัดทำกลุ่มครั้งที่ 1 เพื่อประเมินปัจจัย ปัญหา อุปสรรคที่ส่งผล
ต่อแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ส่วนการจัด
ทำกลุ่มครั้งที่ 2 จะเป็นการจัดทำกลุ่มเพื่อหาแรงบันดาลใจ
ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น
จะใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 6-8 คนโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่
1 ประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย
พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วย
3-4 คน และพยาบาลประจำการ 3-4 คน โดยใช้เวลาทำกลุ่ม
ประมาณ 45-60 นาที

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (con-
tent analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพของข้อความ
ในการสร้างประเด็นหลัก (theme) ที่ได้จากการเก็บข้อมูล
กำหนดความหมายของแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการ
เปลี่ยนแปลง ต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ และ

การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation)
เพื่อความถูกต้องของข้อมูล

ผลการวิจัย

**ความหมายและความเข้าใจของแรงบันดาลใจของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติการพยาบาล**

ประกอบด้วยความหมายของการดูแลอย่างเป็น
ระบบด้วยใจแบบองค์รวม การบริการด้วยศาสตร์และศิลป์
การบรรเทาให้หายป่วย กิจกรรมการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ
ปรึกษา และการดูแลมนุษย์ดังมีรายละเอียดดังนี้

การดูแลอย่างเป็นระบบด้วยใจแบบองค์รวม

ที่มาจากความเข้าใจในการปฏิบัติและด้วยเข้าใจ
ความเป็นมนุษย์ครบ 4 มิติ ทั้ง ส่งเสริม รักษา ป้องกัน พัฒนา
อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการพยาบาลสุขภาพแบบองค์รวม
คือ กาย จิต จิตวิญญาณหรือสังคมดังกล่าวของพยาบาล ก.ว่า
“ต้องมีการดูแลด้วยใจแบบองค์รวมจึงจะพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตได้”

การบริการด้วยศาสตร์และศิลป์

เป็นวิชาชีพที่ให้บริการทางสุขภาพ ที่ต้องใช้ศาสตร์
และศิลป์ในเรื่องสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม เพื่อสุข
ภาวะที่ดีของผู้ป่วยจึงเป็นศาสตร์และวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบ
ในการบริการด้านสุขภาพและสังคม

การบรรเทาให้หายป่วย

การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยให้บรรเทาและหายจากโรค
ปราศจากภาวะแทรกซ้อน ให้การพยาบาลด้วยหัวใจความเป็น
มนุษย์ และภายใต้สิทธิผู้ป่วยซึ่งการบรรเทาเป็นการบำบัดทุกข์
บำรุงสุข ดูแลรักษา พัฒนา เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาใช้ชีวิต
ได้เป็นปกติสุข

กิจกรรมการช่วยเหลือ

การพยาบาลเป็นกิจกรรมที่ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย
ทั้งร่างกายสังคมและจิตใจ ให้มีค่าต่าง ๆ ทั้งด้านการรักษา
พยาบาล พัฒนา ส่งเสริม และการป้องกันโรคซึ่งการให้การดูแล
รักษาช่วยเหลือให้ผู้ป่วยมีสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
ให้ครอบคลุมด้านการส่งเสริม การป้องกัน ดังคำกล่าวของ
พยาบาล ก.ว่า “ต้องดูแลรักษาให้กายสุขสบาย ไม่ทรมาน คอย

ช่วยเหลือให้ผู้ที่กำลังประสบกับความทุกข์ทรมานได้รับความสุขสบายหรือมีความทรมานให้น้อยที่สุด”

การให้คำแนะนำปรึกษา

การพยาบาลเป็นการให้การดูแลให้คำแนะนำให้คำปรึกษาให้มีความสุข ความสะดวกสบายแก่ผู้รับบริการให้คำแนะนำด้านสุขภาพให้คำปรึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีครอบคลุมองค์รวมพิทักษ์สิทธิ์

การดูแลมนุษย์

การดูแลมนุษย์ทั้งการช่วยเหลือเมื่อมีภาวะเจ็บป่วย ป้องกันส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะที่มีการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลให้กับบุคคลที่มีการผสมผสานร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณและสังคมเข้าด้วยกันดังพยาบาล ข. กล่าวว่า “การดูแลมนุษย์คือการส่งเสริมให้เกิดการฟื้นฟู และการดูแลเอาใจใส่การเยียวยาด้วยความเอื้ออาทร”

แรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติการพยาบาล

การมีแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบด้วย

การวาดภาพไว้ในใจ

แรงบันดาลใจต้องการการวาดภาพจากปัจจุบันไปอนาคต ซึ่งก็คือการคิดเป็นระบบ ค่อยเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ประเมินผลและหาวิธีพัฒนาที่หลากหลายในการพัฒนาการพยาบาลพัฒนาให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในการพยาบาล และมีแนวทางในการดูแลตนเอง การสร้างเสริมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

แรงบันดาลใจในการทำงานได้ดูจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระราชปณิธานของพระองค์ท่านและความผูกพันต่อองค์กรรักในองค์กร ร่วมมือร่วมใจ สามัคคี เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ

แรงบันดาลใจมาจากความต้องการจะให้วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปโดยมีความรักในวิชาชีพอยากเห็นความก้าวหน้าของวิชาชีพ

ความต้องการปรับเปลี่ยน

แรงบันดาลใจต้องการให้มีสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีการปรับเปลี่ยนไปตามสังคม และค่านิยมในงานให้ทันยุค สิ่งใดเก่าก็ปรับเปลี่ยน โดยมีเป้าหมายให้สำเร็จและมีคุณค่ากับวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ท้าทายของผู้นำทางการพยาบาลว่าจะพัฒนาคุณภาพการทำงานควบคู่กันไปทางที่ดีหรือไม่ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุดนี้คือแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

การยอมรับและการก้าวไกลไปข้างหน้า

ในแรงบันดาลใจต้องยอมรับว่าองค์กรต่าง ๆ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีทั่วไปเพราะฉะนั้นแรงบันดาลใจเกี่ยวกับผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการพยาบาลคือ ความยอมรับและการก้าวไกลตามสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเมื่อยุคสมัยหรือเวลามีการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาคุณภาพที่ดีขึ้นของการทำงานให้ทันต่อยุคสมัยและภาวะสุขภาพ

ความมุ่งมั่นทำให้สำเร็จและการคิดบวก

แรงที่ต้องมีความมุ่งมั่นในงานที่จะทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าต้องทำได้ และมีความไวในการแก้ปัญหาเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสดคิดเชิงบวก

การมีแบบอย่าง (Role model)

ในการปฏิบัติงานโดยมีแรงบันดาลใจจากการมีการยึด role model เป็นแบบอย่าง จากวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อการทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด

การแข่งขันในสังคม

ในปัจจุบันเป็นสังคมการแข่งขันเนื่องจากสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเพื่อสู่ความเป็นเลิศและยังเป็นการสร้างคุณค่าในตนเอง และหน่วยงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งความคิดที่จะทำอย่างไรให้ทำงานง่ายขึ้นมีความสุขกับงาน

สัมพันธภาพสร้างแรงบันดาลใจ

ในการทำงานจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมเสมอเหมือนผลไม่ว่าเราจะเป็นหัวหน้า เราก็กังมีหัวหน้า ถ้าสัมพันธภาพดีเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคลากรมีความสุข

ผู้นำที่เก่งเป็นแรงบันดาลใจ

ในการทำงานถ้ามีผู้นำที่เก่งก็เป็นแรงบันดาลใจปรารถนา ให้ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถชักนำวิชาชีพพยาบาลให้ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับ ได้รับเกียรติจากสังคม

แรงแห่งบุญ

การพยาบาลเป็นการสะสมบุญเป็นแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติกรพยาบาลที่ดีเพราะผลกรรมดีที่ทำงานส่งผลให้ข้าพเจ้าประสบแต่ความสุข และส่งผลถึงครอบครัวญาติมิตร นอกจากนี้การให้พยาบาลอย่างดีที่สุด ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการแต่ในเวลาเดียวกันผู้ให้บริการก็มีความสุขด้วย

แรงผลักดันจากภายในตัว

การมีความอยากเกิดขึ้นในตัว คือการอยากที่จะพัฒนางานที่จะรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีแรงจูงใจ ให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ความหมายและความเข้าใจของภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ

หัวหน้าให้ความหมายของภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพว่าต้องมีการให้ความหมายต่อสิ่งต่าง ๆ ต่อเรื่องต่อไปนี้

พระเดชและพระคุณ

ในการรับรู้พลังอำนาจต้องมีการใช้พระเดชและพระคุณที่มีความหมายว่าต้องรู้และเข้าใจสถานการณ์ว่าควรใช้สิ่งใดเมื่อใด พลังอำนาจคือความมีอำนาจหรือมีอิทธิพลต่อการบริหารงานและบุคคลแต่ละจะต้องใช้พลังอำนาจอย่างถูกต้องและยุติธรรม สิ่งสำคัญคือต้องมีการกระจายอำนาจตามระดับ การใช้พลังอำนาจเช่น เมื่อเกิดข้อขัดแย้ง เกิดวิกฤตหรือต้องใช้การ

ตัดสินใจมีแรงบันดาลใจที่ประกอบกรรมดียิ่ง ๆ ขึ้น

ต้องเพิ่มศักยภาพให้ตนเองเป็นที่ยอมรับและสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยการเสริมแรง ให้อำนาจในการคิด การตัดสินใจ ที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นศักยภาพที่ควรพัฒนา วิธีการทำให้พยาบาลรับรู้ คือการมีความสม่ำเสมอ การรับรู้ให้มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ลดช่องว่าง ทำให้ดูสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการเพิ่มความสามารถแห่งตนของคนในองค์กร

เป็นผู้ให้ความร่วมมือที่ดี

มีความรักในอาชีพให้ความร่วมมือในทางสหสาขาวิชาชีพพลังอำนาจเป็นสิ่งที่มิในผู้นำ แต่ต้องรู้จักใช้ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพความเป็นหนึ่งเดียวเพื่อสร้างทีมการปฏิบัติงานที่ดี

มีการจัดการที่ดี

มีระบบมอบหมายหน้าที่ ทำงานแบบอิสระ สามารถตัดสินใจและบอกเหตุผลในการทำงานของตนได้ มีความตั้งใจอดทน เสียสละ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือวิธีการต้องทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้สมรรถนะและศักยภาพอย่างเต็มที่

เปิดโอกาสร่วมคิด

การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองให้คำแนะนำ นิเทศช่วยเหลือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตน

ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ

ในการศึกษาพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายของปัญหาอุปสรรคอย่างหนึ่งคือผู้นำจะต้องมีทักษะในด้านความกระตือรือร้น การไม่หยุดนิ่ง การมีทิศทางของตนเอง วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น การคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบในงานของตนเองและต้องเป็นผู้ที่ไม่มีการละ ผู้ที่มีภาระอยู่อย่างรอบตัวจะไม่สามารถทำสิ่งเหล่านี้ได้อย่างสมบูรณ์เพราะต้อง

ทุ่มเทและกำลังระดมความคิดเป็นอย่างมากผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้งานสำเร็จและพัฒนางานในองค์กรมีสิ่งนี้ตลอดเวลา เพราะทำให้ทำงานสนุก ทำหาย ประเมินผลของงานตนเองตลอดเวลามีความเป็นตัวของตัวเอง แต่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตามสถานการณ์ มีการรับรู้ในความสามารถของตน การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและพี่ ๆ การรู้จักตนเองและประเมินตนเองว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านใด ยังขาดคุณสมบัติอะไรบ้าง เป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อทำการพัฒนาตนเอง รวมทั้งทักษะการพูด และการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานร่วมกับกลุ่มคน โดยเฉพาะทักษะการพูด และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษายังพบว่าการบริหารเวลาในยุคปัจจุบันลำบากมาก เนื่องจากภาระงานมากกว่าในอดีตมาก รวมทั้งการเดินทางและภาระครอบครัวจึงต้องรู้จักตรงเวลา เพื่อให้ผู้อื่นตรงเวลาแบ่งเวลาและมอบหมายงาน ความสำคัญก่อนและหลังทำตนให้เป็นตัวอย่างในการมาตรงเวลา ปัญหาของพยาบาลต่อการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง

การขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของพยาบาลทุกวันนี้พยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยทุกเรื่องตั้งแต่เรื่องสิทธิในการรักษาจนการพยาบาล การอธิบายยา การจำหน่ายผู้ป่วย งานเอกสาร ปัญหาของการมีผู้มาใช้บริการจำนวนมากไม่มีการจำกัดประเภทของผู้ป่วย พยาบาล จ.กล่าวว่า “อย่างเหมือนโรงพยาบาลอื่นอย่างเนี่ย ถ้าไม่ใช่สิทธิเขา เขาก็ไม่รับแล้ว แต่เรารับเป็นมาอย่างนี้” การสื่อสารกันภายในคณะยังมีช่องว่างที่ทำให้ขาดการสื่อสารทั้งจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน ดังเสียงสะท้อนของพยาบาลที่กล่าวว่า “อยู่ดี ๆ เขาก็เปลี่ยนเลย หนูก็ไม่ทราบว่าเขาคิดอะไร” ในการทำงานในบทบาทขาดการวางแผนกำหนดบทบาทที่ชัดเจนดังที่กล่าวว่า “มันไม่มีแบ่งหน้าที่แบบชัดเจน”

อุปสรรคเกี่ยวข้องกับการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ อุปสรรคการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในการทำงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของที่นี่คือการมองคนละมุม ความท้อแท้ ในการทำงานพยาบาลที่ขาดอัตรากำลังและขาดการประสานงาน การสื่อสารทำให้เกิดความท้อแท้การทำงานของพยาบาลการทำงานเกินหน้าที่ที่เป็นของพยาบาลดังคำพูดของพยาบาล น. พูดว่า “ก็อย่างเช่นรับใหม่มาเยอะ in charge อย่างนั้นะคะ แต่ตอนนี้ไม่ใช่แค่ทำ nursing อย่างนี้คะ ทั้งทำเอกสาร อย่างมีคุณภาพ งานรับใหม่เอาแค่ซัก

ประวัติมีเยอะมาก ไหนจะต้องมี Nutrition, bed sore และมี ก็ IC เข้ามาอีกคะ”

ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ความต้องการให้ผู้บริหารดูแล ผู้ปฏิบัติงานสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง พยาบาลหลายท่านกล่าวถึงการขาดการนำเสนอและทำในสิ่งที่เป็นบทบาทพยาบาลอย่างแท้จริง ดังพยาบาล ส.กล่าวว่า “เราก็อยากจะให้หัวหน้าพยาบาลไป present ว่าอันไหนที่ไม่ใช่หน้าของเรา เราก็จะไม่ทำ”

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ

ระบบโครงสร้างองค์กรระบบมีความยุ่งยากซับซ้อน ไม่มีความเป็นอิสระ ต้องเกี่ยวเนื่องกันหลายหน่วยงาน การบริหารจัดการมีหลายขั้นตอน และเป็นแบบการทำงานแบบบนและล่าง ซึ่งเป็น “one way communication more than two ways communication” และควรมีสายงานชัดเจน จัดทำโครงสร้างได้ละเอียดเป็นระบบ สามารถสื่อสารได้ครอบคลุม เมื่อเกิดปัญหาในองค์กรโครงสร้างองค์กรดีอยู่แล้วแต่ถ้าจะแยก ระบบบริการและวิชาการออกจากกันให้ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีความเหลื่อมล้ำในวงการในวิชาชีพอย่างเห็นได้ชัด ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ โครงสร้างการบริหารขององค์กร ยังไม่ได้ให้อำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ขาดการส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง (ทุกด้าน) มีการปฏิบัติสองมาตรฐาน โดยให้สิทธิพิเศษแตกต่างกัน และควรมีการพัฒนาด้านวิชาการการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับสถาบันการแพทย์ระดับตติยภูมิ มีการทำงานเป็นทีม และเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

อภิปรายผลการวิจัย

การให้ความหมายและความเข้าใจของแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติการพยาบาลนั้นเป็นการวาดภาพ ที่มาจากประสบการณ์ของแต่ละคน เช่นแรงบันดาลใจในการทำงานที่ได้ดูจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระราชปณิธานของพระองค์ท่านและความผูกพันต่อองค์กรรักในองค์กร ร่วมมือร่วมใจ สามัคคี เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับการศึกษาของ ชมลวรรณ มีเหมย, รัตติกรณ์ จงวิศาล และฉะโล ศักดิพรพงศ์ (2554) ก็เป็นแรงบันดาลใจในความต้องการพัฒนาวิชาชีพด้วยการรับใช้ด้วยจิตวิญญาณ ซึ่งแรงบันดาลใจนี้มาจากความ

ต้องการจะให้วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปโดยมีความรักในวิชาชีพ อยากเห็นความก้าวหน้าของวิชาชีพ ต้องการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นโดยอาศัยแรงบันดาลใจที่ต้องการให้มีสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานปัจจุบันให้มีการปรับเปลี่ยนไปตามสังคมและค่านิยมในงานให้ทันยุค (ไชแสง โพธิโกสม, 2543) สิ่งใดเก่าก็ปรับเปลี่ยน โดยมีการ ยอมรับที่จะก้าวไกลไปด้วยกัน สอดคล้องกับ Greenleaf (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย (จิริย์ อูสาหะ, 2542) และเรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานตำมมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีมเพราะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นต้นแบบที่ดี น่าเชื่อถือ (Bar-On, 1997) เช่นเดียวกับผลการศึกษา ฐิตีมา จานงเลิศ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานพยาบาลทุกด้าน

ส่วนความหมายและความเข้าใจของภาวะผู้นำต่อการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในการรับรู้พลังอำนาจต้องมีการใช้พระเดชและพระคุณที่มีความหมายว่าต้องรู้และเข้าใจสถานการณ์ว่าควรใช้สิ่งใดเมื่อใด พลังอำนาจคือความมีอำนาจหรือมีอิทธิพลต่อการบริหารงาน และบุคคลแต่ละจะต้องใช้พลังอำนาจอย่างถูกต้องและยุติธรรมการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยการเสริมแรงให้อำนาจในการคิด การตัดสินใจ ที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นศักยภาพที่ควรพัฒนา (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2544) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการของ Hall, Pfeffer & Puter Norris (1993) กล่าวว่าคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในอดีตผู้นำธุรกิจปฏิบัติตนเสมือนเป็นผู้บังคับบัญชาทหารหรือกองทัพที่ออกคำสั่งแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำตามคำสั่งแต่คุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำในยุคปัจจุบัน จะแตกต่างจากยุคก่อน คือความซื่อสัตย์เป็นคุณลักษณะอันดับแรกที่เด่นที่สุดความจริงใจ ตรงไปตรงมาเพื่อสร้างความไว้วางใจ ต้องยอมรับว่าไม่รู้ เมื่อไม่รู้เพราะความเป็นจริงแล้วไม่มีใครรู้ทุกเรื่อง ถ้าผิด

ต้องขอโทษ แล้วทุกคนจะลืมพร้อมกับการสร้างความมั่นใจและยึดมั่นในความซื่อสัตย์ในหมู่คณะอีกด้วย ความฉับไว การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนกับบรรยากาศการทำงานที่สร้างขึ้นมาก ต้องเป็นผู้ที่ยืดหยุ่นพร้อมรับฟังพนักงานทั้งหลาย การเตรียมพร้อม แม้ว่าการเป็นผู้นำแห่งยุคใหม่ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างบรรยากาศการทำงานขึ้นมาใหม่ แต่ยังไม่เพียงพอเพราะความสำเร็จขั้นต่อไป (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร, 2550) ซึ่งคือ การเตรียมการให้ทุกคนพร้อมอยู่ตลอดเวลา ความตั้งใจเรียนรู้ใหม่ สิ่งที่เราไม่รู้ที่สุดอีกต่อไปยังต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ยังต้องการความรู้ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อไปเข้าถึงจุดสุดยอดแห่งการเป็นผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลงโดยยอมละทิ้งเครื่องมือวิธีเก่า ๆ ในอดีตออกไปเสีย การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ทั่วไปในประวัติศาสตร์ต้องมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคต และยังสามารถแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงานได้และการเห็นประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นที่ตั้ง การเป็นผู้นำในยุคก้าวหน้าพร้อมจะแบ่งปันแรงปรารถนาอันแรงกล้าที่จะทำให้โลกนี้น่าอยู่ขึ้น (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2546)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

- 1) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาจากงานวิจัย พบว่ามีเสียงให้เพิ่มความสามารถของความเป็นภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่านของสังคมที่มีการแข่งขัน
- 2) จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารจัดการเวลาของผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากภาระงานหลายด้านและต้องสมดุลชีวิตด้วย ดังนั้นจึงควรเน้นงานและความสมดุลสู่การมีคุณภาพทั้งงานและชีวิต
- 3) ควรมีการสื่อสารภายในองค์กรให้กระจ่างและมีส่วนร่วมยอมรับฟังความเห็นซึ่งกันและกันเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นจึงควรมีการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดลึกซึ้งเนื่องจากเป็นเรื่องละเอียดอ่อนต่อขวัญในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยเชิงทำนายของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

- ไชแสง โปธิโกสม. (2543). *ทักษะผู้นำทางการพยาบาล*.
ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาลและ
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จूरีย์ อุสาหะ. (2542). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุม
โรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยาสตร
มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอก
การบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*.
กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย.
- ธมลวรรณ มีเหมย, รัตติกรณ์ จงวิศาล และไฉไล ศักติวรพงศ์.
(2554). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณใน
องค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ระดับต้นธุรกิจอุตสาหกรรม อาหารแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการ พระจอมเกล้า
พระนครเหนือ*, 21(2) พ.ค. - ส.ค.
- ฐิติมา จานงค์เลิศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ
กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*.
(วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2544). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*.
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์
การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สายสมร เฉลยจิตติ และคณะ. (2546). *ผลของโปรแกรมการ
เสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความ
สามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ*.
วารสารพยาบาลทหารบก. 4(2) : 28-37.
- สายสมร เฉลยจิตติ, นันทา สุรักษา, ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์
และเสกสรรค์ ทองคำบรรจง. (2555). *การพัฒนา
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยการ
ให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ*. *วารสารจิตวิทยา*.
18 : 9-27.
- สายสมร เฉลยจิตติ และแอน ไทยอุดม. (2557). *การวางแผน
พัฒนาผู้นำทางการพยาบาลในอนาคต*. *วารสาร
พยาบาลทหารบก*. 15(2) : 148-154.
- Bar-On ,R. (1997). *Transformational nursing leadership:
A measure of emotional Intelligence
(Technical manual)*. Toronto: Multi-Health
System Inc.
- Greenleaf, R. (2003). *The Servant-Leader Within: A
Transformative Path*. New York: Paulist Press.
- Hall, Peffer & Puter Norris. (1993). *“Learning for
leadership”* Leadership & Organization
Journal: 14(7) : 35-40.