

ความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ในปัจจุบันโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีจำนวนผู้ป่วยในรวมทั้งสิ้น 31,8387 ราย มีพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 808 คน เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ 646 คน พยาบาลที่ปฏิบัติงานที่หัวหน้าเวรมีอายุเฉลี่ย 21 - 30 ปี (ร้อยละ 63.16) จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมายังไม่มีผู้ศึกษาวิจัยในบริบททาง การพยาบาล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความสำคัญ ในการทำให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีมีคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจุบัน และสามารถนำมาพัฒนางานวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพภาวะ ผู้นำตนเองไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร และบรรลุตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Neck & Houghton⁹ ซึ่งกล่าวว่าภาวะผู้นำตนเองเป็นประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลและอำนาจภายในตนเอง ผ่านการตระหนักรู้และกำหนดพฤติกรรมโดยแนวคิดของภาวะผู้นำตนเองเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างการเสริมพลังด้านพฤติกรรม การกำหนดเป้าหมายของตนเอง การกระตุ้นแรงขับภายใน และการสร้างแบบแผนความคิดในใจ เพื่อพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลในการกำหนดเกณฑ์และทิศทางให้กับตนเอง ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการตัดสินใจที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน^{9, 10} รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรตลอดจนความพึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล 2) การดูแลผู้ป่วยวิกฤติ 3) การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ 4) การสอนผู้ป่วยและครอบครัว 5) การพัฒนาวิชาชีพ 6) การเป็นผู้นำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานวิชาชีพ ระยะเวลาในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร) ภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
วิชาชีพ ระยะเวลาในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร) มีความ
สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าหรือไม่ อย่างไร

2. ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าหรือไม่ อย่างไร

3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลหรือไม่
อย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาโดยศึกษาความสัมพันธ์ (Correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 323 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพพยาบาล ตำแหน่งที่ทำงานในปัจจุบัน สถานภาพกำลังพล แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร การเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวร และการวางแผนการศึกษา

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำตนเอง จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกลวิธีมุ่งเน้นพฤติกรรม จำนวน 10 ข้อ ด้านกลวิธีให้รางวัลตามธรรมชาติ จำนวน 5 ข้อ และด้านกลวิธีในการสร้างแบบแผนการคิด จำนวน 8 ข้อ เกณฑ์ในการให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ข้อความนั้นไม่ตรงกับกระบวนการคิดและพฤติกรรมเลยจนถึงตรงกันมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่
ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองโดยใช้แนวคำถามบางส่วนมาจากแบบสำรวจ
“2012 Survey of registered nurse: Generation gap grows
as healthcare transforms”¹¹ มีจำนวน 8 ข้อ ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่พึงพอใจน้อยที่สุด
ถึงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร
สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของ ศรีัญญา แก้วคำลา
ปรับปรุงให้เข้ากับบริบทของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
ซึ่งศรีัญญา แก้วคำลา¹² ประยุกต์จากแนวคิดการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของ Schiwiirian¹³ โดยข้อคำถามประกอบด้วย 6 ด้าน
ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล
จำนวน 6 ข้อ 2. ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 5 ข้อ 3. ด้าน
การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ จำนวน 6 ข้อ 4. ด้าน
การสอนผู้ป่วยและครอบครัวจำนวน 6 ข้อ 5. ด้านการพัฒนา
ตนเองและวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ¹⁴ ลักษณะแบบสอบถามเป็น
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่
ผลการปฏิบัติงานตรงกับข้อความดังกล่าววนน้อยที่สุดจนถึง
มากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ค่าความตรง (Content Validity Index : CVI) เท่ากับ 0.92, 0.95 และ 0.95 นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำนวน 30 คน หาความเที่ยง

ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง
ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน
และผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.86, 0.76 , และ 0.95 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา แจกแจงเป็นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ระดับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ใช้สถิติพรรณนา และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.16 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 30.59 ปี เป็นเพศหญิงร้อยละ 98.45 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 74.92 ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.07 รายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท เฉลี่ย 24,289.10 บาท ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นพยาบาลประจำการ ร้อยละ 73.63 สถานภาพกำลังพลเป็นข้าราชการทหาร ร้อยละ 82.97
2. ภาวะผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำตนเองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$ $SD = .43$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำตนเองรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำตนเองรายด้านในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกลวิธีให้รางวัลตามธรรมชาติ กลวิธีมุ่งเน้นพฤติกรรม และกลวิธีในการสร้างสรรค์แบบแผนความคิด ดังแสดงในตารางที่ 1

ภาวะผู้นำตนเอง	M	SD	ระดับ
1. กลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติ	3.89	.55	มาก
2. กลวิธีมุ่งเน้นพฤติกรรม	3.81	.55	มาก
3. กลวิธีในการสร้างสรรค์แบบแผนการคิด	3.59	.45	มาก
รวม	3.76	.43	มาก

ทำงานในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าของการทำงานในวิชาชีพ ด้านพึงพอใจต่อการเลือกที่จะทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพต่อไปในอนาคต และด้านความยินดีที่จะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับผลกระทบของงานต่อสุขภาพ และด้านเวลาในการดูแลบุคคลที่รักอยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตารางที่ 2

ความพึงพอใจในงาน	M	SD	ระดับ
1. โอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม	4.18	.66	มาก
2. ความสามารถหรือศักยภาพในการช่วยเหลือผู้อื่น	4.01	.62	มาก
3. การเปลี่ยนไปทำงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาล	4.01	.62	มาก
4. ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานในปัจจุบัน	3.55	.86	มาก
5. ความพึงพอใจต่อการทำงานในวิชาชีพ	3.53	.79	มาก
6. ความก้าวหน้าของการทำงานในวิชาชีพ	3.16	.79	ปานกลาง
7. พึงพอใจต่อการเลือกที่จะทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพต่อไปในอนาคต	3.04	.94	ปานกลาง
8. ความยินดีที่จะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในวิชาชีพพยาบาล	2.64	1.01	ปานกลาง
9. ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลกระทบของงานต่อสุขภาพ	2.23	.99	น้อย
10. เวลาในการดูแลบุคคลที่รัก	2.13	1.14	น้อย
รวม	3.10	.50	ปานกลาง

ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านการดูแล
ผู้ป่วยระยะวิกฤต ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้าง
สัมพันธภาพ ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ด้านการเป็น
ผู้นำ ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ดังแสดงในตารางที่ 3

ผลการปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับ
ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล	3.92	.52	มาก
ด้านการดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤต	3.91	.51	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	3.89	.47	มาก
ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว	3.82	.46	มาก
ด้านการเป็นผู้นำ	3.76	.48	มาก
ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	3.54	.51	มาก
รวม	3.81	.40	มาก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .375$ ที่ระดับ .05) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านกลวิธีมุ่งเน้นพฤติกรรมและกลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .408$, และ .315) และกลวิธีสร้างแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = .247$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .32$) ที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p - value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	.18	.00	ต่ำ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ	.233	.00	ต่ำ
ระยะเวลาในการเป็นหัวหน้าเวร	.218	.00	ต่ำ
ภาวะผู้นำตนเอง	.375	.00	ปานกลาง
กลวิธีมุ่งเน้นพฤติกรรม	.408	.00	ปานกลาง
กลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติ	.315	.00	ปานกลาง
กลวิธีในการสร้างสรรค์แบบแผนการคิด	.247	.00	ต่ำ
ความพึงพอใจในงาน	.302	.00	ปานกลาง

รองลงมาคือด้านกลวิธีมุ่งเน้นพฤติกรรมและด้านที่มีระดับต่ำที่สุดคือกลวิธีสร้างสรรค์แบบแผนความคิด เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรไม่สามารถจินตนาการภาพแห่งความสำเร็จของทีมได้ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับอาการของผู้ป่วย ในขณะที่ด้านกลวิธีให้รางวัลตามธรรมชาติซึ่งมีระดับมากที่สุดอธิบาย

ได้ว่าในการบริหารจัดการทีมการพยาบาล พยาบาลหัวหน้าเวรให้ความสำคัญในด้านการทำงานด้วยวิธีที่ทำให้เกิดความสุข และมีความสบายใจ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลต้องอยู่กับภาวะเจ็บป่วย และความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วยของผู้รับบริการ ได้รับการฝึกฝนทักษะในการจัดการความเครียด และการเผชิญภาวะกดดันเป็นอย่างดี และส่วนใหญ่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จึงมีลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้องเกิดความรู้สึกอบอุ่นในการทำงาน สามารถให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ร่วมเผชิญปัญหาด้วยกัน เกิดความสุขในการฝ่าฟันปัญหาาร่วมกัน และมีความรู้สึกประสบความสำเร็จไปด้วยกัน ด้านความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ความพึงพอใจต่อการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น และสังคม และความพึงพอใจในความสามารถและศักยภาพในการช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของการทำงานในวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในการเลือกทำงานในวิชาชีพต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในการมีเวลาที่จะดูแลบุคคลที่รัก ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพ และการชักชวนบุคคลอื่นให้มาเป็นพยาบาล เช่นเดียวกับตนเองอยู่ในระดับน้อย จากเหตุผลต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา จึงทำให้โอกาสที่จะชักชวนบุคคลอื่นให้มาประกอบอาชีพพยาบาล จึงมีน้อยตามไปด้วย

2. ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าพยาบาลหัวหน้าเวรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นวัยที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.76 มีประสบการณ์ในการทำงานวิชาชีพพยาบาล โดยเฉลี่ย 14 ปี และมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าเวรระยะเวลานานเฉลี่ย 6.65 ปี ซึ่งถือว่าเป็นพยาบาลระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) หรือระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์มาก สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้ อีกทั้งมีการตัดสินใจทางคลินิกที่ดีด้วย¹⁴ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาลซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก อธิบายได้ว่าการทำงานในวิชาชีพพยาบาลเป็นการทำงานโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานและดูแลผู้ป่วยพยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดย

ใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนและให้การพยาบาลแบบ
องค์รวม มีการทบทวนปัญหาและประเมินผลการพยาบาล
เพื่อให้ครอบคลุมและเหมาะสม เกิดความปลอดภัยขึ้นกับผู้ป่วย
การติดตามดูแลต่อเนื่อง และผลลัพธ์ตามมาตรฐานการปฏิบัติ
การพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2) ด้านการดูแลผู้ป่วย
ระยะวิกฤตพบว่าอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย มีผู้ป่วย
อาการซับซ้อนที่ได้รับการส่งต่อเพื่อเข้ารับการรักษาต่อเนื่อง
อีกทั้งยังเป็นโรงพยาบาลทหารที่สนับสนุนภารกิจของกองทัพ
และตอบสนองในยามเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน พยาบาลหัวหน้า
เวรจึงต้องเผชิญผู้ป่วยภาวะวิกฤตอยู่เสมอ 3) ด้านการติดต่อ
สื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ พยาบาลหัวหน้าเวรต้อง
ทำงานร่วมกับบุคลากรในทีมโดยให้คำแนะนำช่วยเหลือและ
ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่าง
ถูกต้อง การให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อพัฒนา
ความสามารถในตนเอง 4) ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว
อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
มีการกำหนดกลุ่มโรคสำคัญ และนำ CPG. (clinical practice
Guide line) มาเป็นแนวทางในการดูแลรักษาเพื่อสามารถ
ดูแลร่วมกันได้อย่างต่อเนื่องและสะท้อนการปฏิบัติการพยาบาล
ในลักษณะปัจเจกบุคคลเพื่อแสดงให้เห็นคุณภาพการดูแลผู้ป่วย
5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่ในระดับมาก อธิบายได้
ว่าการที่ยุทธศาสตร์กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในปี 2557 มีการผลิตและนำเสนอ
นวัตกรรมใหม่ทางการพยาบาล การพัฒนาด้านวิชาการเพื่อทัน
ต่อการแพทย์ที่ก้าวหน้า 6) ด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
อธิบายได้ว่าในการแสดงบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรเนื่องจาก
ต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย
ทำหน้าที่จัดให้มีการพยาบาลที่มีคุณภาพและเป็นผู้นำการกำกับ
มาตรฐานทางการพยาบาลในแต่ละผลัดเพื่อผู้ให้ผู้ป่วยได้รับ
ความปลอดภัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ
ตนเอง ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
หัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ($r = 0.18$) จากผลการศึกษาพบว่าเมื่อเปรียบเทียบระดับ

ในการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำตนเองและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ดังนั้นจึงควรหาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น การสร้างเสริมพลังอำนาจในโรงพยาบาล เป็นต้น

1. Sookmak, A. The development of Orthopedic Nurses' competency scale in the Hospitals of the Ministry of defense. Master thesis of Nursing Science (Nursing Administration), Faculty of Nursing, Chulalongkorn University; 2006. (In Thai)
2. Sawaengdee, K. Issues and trends in nursing management Unit 6. Nontaburi : Sokothai Thammathirat Open University Press; 2008b. (In Thai)
3. Chaikyul, Y. Transforming Performance Measurement : Rethinking The Way we were Measurement and Drive Organizational Success. Journal of Behavioral. 2000; 6 (6) : 93-103
4. D'Intino. RS. Self-leadership : A process for entrepreneurial success. Journal of Leadership & Organization student, 2007; 13 (4) : 105-120
5. Seebanyen, S. Relationships between Personal characteristics, Job Empowerment and Administrative Decision-Making Ability of Charge Nurses in Hospitals under Bangkok Dusit Medical Service Bangkok Region. Master thesis of Nursing Science (Nursing Administration), Burapa University; 2010. (In Thai)
6. Kirkman, B.L., and Rousen, Beyond. "Self-management; Antecedents and consequences of team empowerment." Academy of Management journal. (1999); 1 : 58-71
7. themselves. Master thesis of Nursing Science (Nursing Administration) : Saint Louis College; 2010. (In Thai)
9. Houghton, J.D & Neck C.P. & Manz, C.C (2003) Self-Leadership and super leadership : the heart and art of creating shared leadership in team. In C.L.
10. Huston. C.J., and Marquis BL. Seven steps to successful decision-making The American Journal of Nursing, 1995; 95 (5) 65-8
11. Linggi. D. AMN Healthcare 2012 Survey of Registered Nurse Job satisfaction career patterns and Trajectories latest-healthcare. new/Eccles, R.G. The Performance measurement manifesto Harvard Business, 1991; 69 (1), 131-137.
12. Kaewkhamla, S. The Relationships Between Personal Factors, Self-Leadership and Job Performance of Professional Nurses at Selaphum Hospital, Roi Et Province. Master thesis of Nursing Science (Nursing Administration) Sukhothai Thammathirat Open University; 2013. (In Thai)
13. Schwirian, P. M. Evaluating the performance of nurses: Journal of nursing Management, 1978; 20 (5) : 615-623
14. McClelland, D.C. Testing for Competence rather than for Intelligence" American Psychologist. 1973; 28 (3) : 1-14