

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี

Factors Affecting Positive Practice Environment of Registered Nurses In Sanpasithiprasong Hospital, UbonRatchathani Province

ปาริชาติ รัตนราช*¹ อารี ชิวเกษมสุข² วิไล กุศลวิศิษฐ์กุล²

Parichat Rattanakaj*¹ Aree Cheevakasemsook² Wilai Kusolvitkul²

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี ประเทศไทย 34000

¹UbonRatchathaniRajabhat University, UbonRatchathani Thailand 34000

²มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย 11120

²Sukhothai Thammathirat Open University Nonthaburi Thailand 11120

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ตัวแปรที่ทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 107 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบมีระบบ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98, 0.98 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.11, 4.13 และ 3.93 ตามลำดับ) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 (r = 0.74 และ 0.67 ตามลำดับ) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 70 (R^2 = 0.70)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก

Abstract

The purposes of this descriptive study were: 1) to investigate transformational leadership of head nurses, positive psychological capital, and positive practice environment of registered nurse at Sappasitthiprasong Hospital, UbonRatchathani Province, 2) to explore the correlation among transformational leadership of head nurses, positive psychological capital, and positive practice environment of registered nurse,

and 3) to identify the predictive variables of positive practice environment of registered nurses. The sample comprised 107 registered nurses. They were selected by systematic random sampling. Rating scale questionnaires were used as research tools including transformational leadership of head nurses, positive psychological capital, and positive practice environment. The reliabilities of the questionnaires were 0.98, 0.98, and 0.95 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, median, quartile deviation, Pearson product-moment correlation, and stepwise multiple regression.

The major findings were as follows. 1) Transformational leadership of head nurses, positive psychological capital, and positive practice environment were rated at the high level ($\bar{X}$ = 4.11, 4.13, and 3.93 respectively). 2) Transformational leadership of head nurses and positive psychological capital significantly and highly correlated with positive practice environment at the level 0.01 (r = 0.74 and 0.67 respectively). 3) Transformational leadership of head nurses and positive psychological capital predicted positive practice environment at the level 0.01. These predictors accounted for 70 % (R^2 = 0.700).

Therefore, in order to create a positive practice environment should promote transformational leadership of head nurses and positive psychological capital of nurses.

Keywords : Positive practice environment, Positive psychological capital, Transformational leadership

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนบริการสุขภาพ เป็นกำลังคนด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดและเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด ดูแลผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง เผชิญกับความเจ็บป่วย ความทุกข์ ความตายของผู้รับบริการ อีกทั้งต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อ การบาดเจ็บขณะทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดจากการทำงานสูงถึงร้อยละ 45.5 มีปัญหาเรื่องการนอนไม่หลับ ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานเกิดโรคต่างๆ ทางด้านร่างกาย และดัชนีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ¹ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการที่จะลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพ เป็นผลให้พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่มีภาระงานเกิน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการไม่ทั่วถึง การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ² สิ่งต่างๆ เหล่านี้คือสภาพแวดล้อมของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในระบบเพื่อให้บริการสุขภาพได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีช่วยให้พยาบาลทำงานมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุขและมีความปลอดภัย ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงาน ลดการลาออกจากงาน การย้ายงาน แก้ไขภาวะการณ์ขาดแคลนพยาบาล อารมณ์รักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบการบริการสุขภาพ² และเป็นการเพิ่มคุณภาพการดูแลผู้รับบริการ³

ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีนั้นมีหลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากจะช่วยโน้มน้าว จูงใจให้พยาบาลวิชาชีพร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานของผู้ป่วย เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติตาม⁴ และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย^{5, 6, 7} ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หอผู้ป่วยบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะภายในตัวพยาบาลวิชาชีพเองที่จะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี นั่นคือการเป็นผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นคุณลักษณะและพัฒนาการของสภาวะจิตในทางบวกของบุคคลในการทำงาน เป็นการต่อสู้กับปัญหาต่างๆ ถึงแม้ว่าจะประสบกับปัญหา บุคคลก็ยืนหยัดและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ⁸ ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน⁹ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีและเหมาะสม มองสิ่งต่าง ๆ ทางด้านบวก มีความหวัง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิก

ขององค์กรที่ดีด้วย¹⁰ ดังนั้น ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสัมพันธ์และสามารถทำนาย
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี แต่จากการทบทวนวรรณกรรม
พบว่า ยังไม่มีการศึกษาวิจัยที่หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพ
แวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา
เพื่อหาความสัมพันธ์และหาความสามารถในการทำนายของ
ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ว่ามีความสัมพันธ์และสามารถทำนาย
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่เพียงใด ผลการ
ศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศให้ได้ทราบข้อมูล เพื่อให้ผู้
ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมทั้ง
ทางด้านชีวภาพ กายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา ให้เป็น
สภาพแวดล้อมที่ดีที่เหมาะสม เพื่อลดการลาออกจากงานลดการ
ขาดแคลนพยาบาลช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
เป็นผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการ
ปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิ
ประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ และ

- 3) เพื่อศึกษาตัวแปรที่ทำนายสภาพแวดล้อมการ
ปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

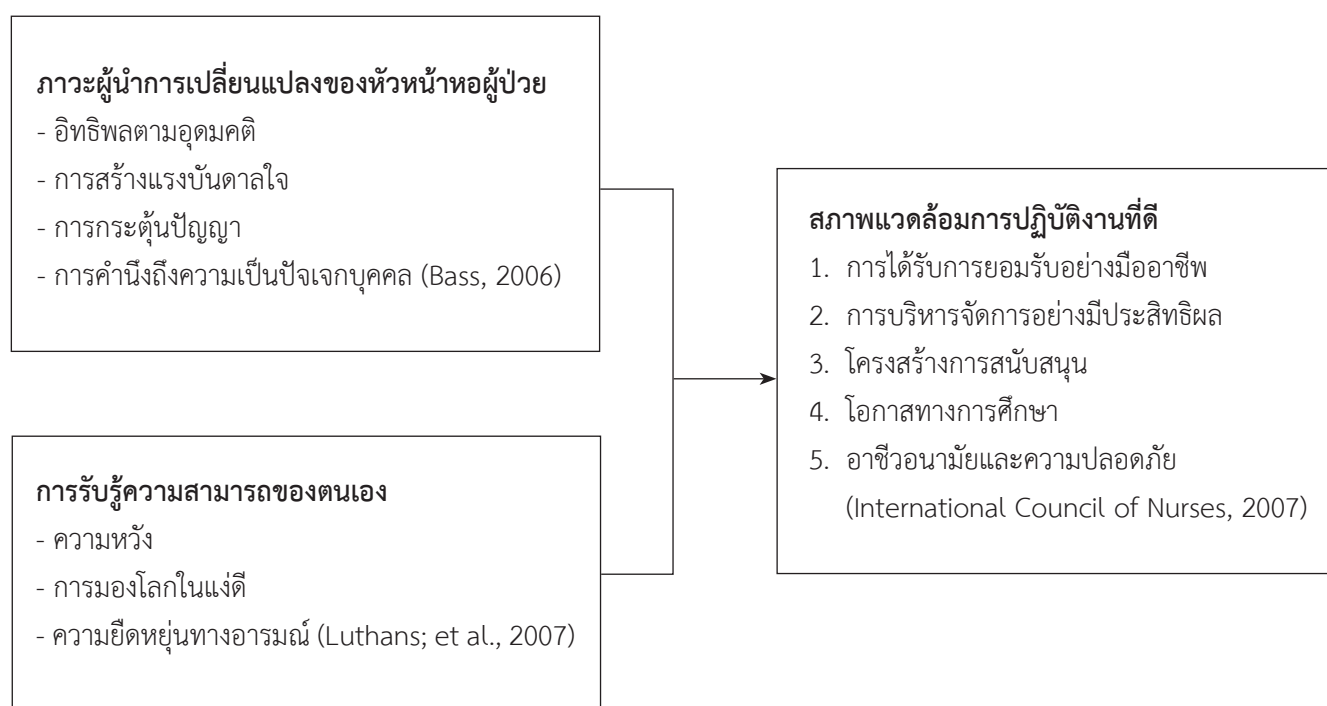
การศึกษานี้ใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติ
งานที่ดีของสภาการพยาบาลสากล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้แนวคิดของแบสส์¹¹ ส่วนปัจจัยทุนทาง
จิตวิทยาเชิงบวกใช้แนวคิดของลูธานส์⁸

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรในการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี แผนก
ผู้ป่วยในจำนวน 457 คน มีประสบการณ์การทำงานที่
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อย่างน้อย 1 ปี และไม่อยู่ใน
ระหว่างการลาศึกษาต่อหรืออบรมกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาล
วิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัด
อุบลราชธานี มีประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิ
ประสงค์อย่างน้อย 1 ปี ไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อหรือ
อบรมและไม่ใช้หัวหน้าหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ หอผู้ป่วยในสามัญ ยกเว้นหอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วย
วิกฤต คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*power Version



3.1.9.2 โดยกำหนดให้ขนาดอิทธิพล (effect size) ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และอำนาจการทดสอบเท่ากับ 95% พบว่า ได้จำนวนตัวอย่างจำนวน 107 คน สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจากบัญชีรายชื่อโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีจำนวน 46 ข้อ ครอบคลุม⁵ ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับอย่างมีอาชีพ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างการสนับสนุน โอกาสทางการศึกษา และอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 24 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ อิทธิพลตามอุดมคติการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 4 ทุณทางจิตวิทยาเชิงบวก จำนวน 19 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี

แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 มีลักษณะเป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุดถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพเครื่องมือ

คุณภาพเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (content validity) ได้ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร (Index of Congruence: IOC) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลยโสธร ผลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability)

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเรื่องสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุณทางจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ 0.95, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการ พิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วันที่ 18 สิงหาคม 2558 และรหัสโครงการ คือ ID 2555100060 และคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ วันที่ 23 ธันวาคม 2558 และรหัสรับเอกสารรับรองคือ 069/2558

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์รายละเอียดการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ตามจำนวนที่ได้จากการสุ่มแบบเป็นระบบ พร้อมกับระบุรายละเอียดของลำดับที่ที่ถูกสุ่ม ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2559 ถึง 31 มีนาคม 2559 แบบสอบถามที่ได้รับมีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ (Quartile deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.1 มัธยฐานอายุ 31 ปี

อายุต่ำสุด 23 ปีและอายุสูงสุด 55 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97.2 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีมาตรฐานประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี

2. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.93, 4.11 และ 4.13 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อม

การปฏิบัติงานที่ดี ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอิทธิพลตามอุดมคติมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.74$) ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.66$) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีโดยด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.64$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	3.93	4.11	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าหอผู้ป่วย	4.13	0.40	สูง
ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.59	0.40	สูง

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย			
1. อิทธิพลตามอุดมคติ	0.74	< 0.001**	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.71	< 0.001**	สูง
3. การกระตุ้นปัญญา	0.66	< 0.001**	สูง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.69	< 0.001**	สูง
รวม	0.74	< 0.001**	สูง
ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก			
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.53	< 0.001**	ปานกลาง
2. ความหวัง	0.55	< 0.001**	ปานกลาง
3. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	0.64	< 0.001**	สูง
4. การมองโลกในแง่ดี	0.61	< 0.001**	สูง
รวม	0.67	< 0.001**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถอธิบายความแปรปรวนสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.542 ($R^2 = 0.542$) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้ร้อยละ 54.2 เมื่อเพิ่มตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.700 ($R^2 = 0.700$) และสามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้ ร้อยละ 70 โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.8 ($R^2 \text{ change} = 0.158$) ดังตารางที่ 3

สรุปสมการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของของพยาบาลวิชาชีพ ได้ดังนี้

1. สมการในรูปคะแนนดิบ

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี = $0.623 + 0.373$
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
+ 0.429 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

2. สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี = 0.557 ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
+ 0.436 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ตารางที่ 3 แสดงค่าอำนาจในการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

Model	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	สัมประสิทธิ์การถดถอย	R	R ²	R ² Change	F	p-value
	b Beta						
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.3	0.5	0.7	0.5	0.5	124.4	<
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	73	57	36	42	42	64	0.001**
และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.4	0.4	0.8	0.7	0.1	54.6	<
Constant	29	36	37	00	58	85	0.001**
	0.6						
	23						

R = 0.837

R² = 0.700

Overall F = 54.685

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้ร้อยละ 70.0 ($R^2 = 0.700$)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.542 ($R^2 = 0.542$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.2 อธิบายได้ว่า ถ้าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีสูงขึ้นด้วย เนื่องจากภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีได้ โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพยาบาลวิชาชีพทั้งด้านการแสดงบทบาทการปฏิบัติงาน การมีพฤติกรรมแก้ปัญหาในเชิงบวก การให้กำลังใจและการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการทำงาน¹² สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ¹³ ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวก

ในระดับสูงกับองค์กรพยาบาล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้¹³

เมื่อเพิ่มตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไปในสมการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ความสามารถในการทำนายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70.0 ($R^2 = 0.700$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.8 ($R^2 \text{ change} = 0.158$) เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อธิบายได้ว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวของเฮสติริและคณะ¹⁴ พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นคุณลักษณะของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน อดทนต่อปัญหา เคารพกฎระเบียบ และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง¹⁵ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีสูงขึ้น¹⁶

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ได้ร้อยละ 70.0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี โรงพยาบาลควรส่งเสริมหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพให้มีภาวะทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โรงพยาบาลควรทบทวนการให้สวัสดิการและค่าตอบแทนแก่พยาบาลวิชาชีพสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีการสื่อสารเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ

เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำปรึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี เช่น รูปแบบการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงพยาบาล เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน
3. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในเชิงลึก หรือพัฒนารูปแบบสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
4. ควรศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในบริบทของสังคมไทย เพื่อให้ทราบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีองค์ประกอบด้านใดบ้าง มีความเหมือนหรือความแตกต่างอย่างไรกับต่างประเทศ

References

1. Sawaengdee K., Ruangrattanarai W., Hanvoravongchai P., Gajeena A. Analyses of Workload and Productivity of 12 Public Hospital Nurses in Region 2 of Thailand. Journal of Health Science. 2015; 2(4): 741 – 750. (in Thai).
2. Srisuphan W., Sawaengdee K. Recommended Policy-Based Solutions to Shortage of Registered Nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council. 2012; 27 (1): 5 – 12. (in Thai)
3. Van Bogaert P, Kowalski C, Weeks SM, Van Heusden D, Clarke SP. “The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey.” International Journal of Nursing Studies, 2013; 50 (12): 1667–1677.

4. Watcharakate S. "Transformational Leadership: The Challenging of the Nurse Leaders." *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2017; 15 (3): 58 – 63. (in Thai)
5. Yokin N. Relationships Between Achievement Motivation, Transformational Leadership of Head Nurses, and Effectiveness of Patient Care Units as Perceived by Professional Nurses at Community Hospitals, Public Health Inspection Region 10. [Thesis]. Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University; 2012. (in Thai)
6. Ittharom J. Relationships between Transformational Leadership of Head Nurses, Employee Involvement, and Effectiveness of Emergency Units at Government Hospitals in Bangkok. [Thesis] Bangkok :Chulalongkorn University; 2012: 24(1): 51 – 67.(in Thai)
7. Unhasuttiyanon A. Thw Relationship between Transformational Leadership of Head Nurses, Teamworking and the Effectiveness of Patient Units in General Hospitals of Region 6 and 7[Thesis]. Bangkok: SukhothaiThammathirat Open University ; 2008. (in Thai)
8. Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.L. *Psychological Capital* . New York: oxford ; 2007.
9. Luthans, F; & Jensen. S.M. The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *Journal of nursing administration*; 2005:-(6): 304 – 310.
10. Arin N., Choochom O., Yoelao D., Suppareakchaisakul N. Function of Psychological Capital as a Mediator Affecting Psychological Outcomes and Work Performance among Public Health Officer in Southern Border Provinces." *Journal of Behavioral Science*. 2013; 19 (1): 99-118. (in Thai)
11. Bass, B.M., & Riggio, R.E. *Transformational Leadership* (2nd ed.) . New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 2006.
12. Artsanthia J., Cheansirimongkol J., Luepongluckkana R., Anusanti S. Inspiration in transformational leadership of head ward nurses to perceive empowerment of professional nurses. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2017; 15 : 3 : 398 – 406.(in Thai)
13. Longsuwan C. The Relationships of Transformational Leadership of Chief Nurse Executive, Empowerment, Excellent Nursing Organization as Perception of Professional Nurses in Community Hospitals, Nonthaburi Province. [Thesis]. Bangkok: Eastern Asia University; 2011. (in Thai)
14. Estiri M., Nargesian A., Dastpish F., and Mahdi Sharifi S. The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: considering the mediating role of job burnout. *SpringerPlus*; 2016: 5(1): 1377-1387.
15. Chaleoykitti S. The Development of Positive Psychological of Professional Nursing Through Integrative Group Counseling. [Dissertation]: Bangkok; Srinakharinwirot University; 2011. (in Thai)
16. Chaleoykitti S. The model construction for developing positive Psychological Capital among professional nurses Under the Ministry of Defense. *Journal of Health Research*. 2014. 28(6):427-432.