

บทความวิจัย

อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1

The Influence of Servant Leadership of Head Nurses on Organizational Climate among Nurses in a General Hospital, Regional Health 1

ผดุงวิทย์ ยศทาวี (Phadungvit Yottavee)*

จรรจา สันตยากร (Chanjar Suntayakorn)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 2) ระดับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานให้บริการกับผู้ใช้บริการในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 และระดับบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 ตรวจสอบความตรงโดยใช้วิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย IOC (Index of concurrence) มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 และความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามแต่ละส่วนเท่ากับ 0.99 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81, SD = .64$) 2) ระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

*พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลแพร่

**รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .64$) 3) ภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการดูแลบริการ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการมองเห็นไกล ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการตระหนักรู้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 ได้ร้อยละ 55.3 ($R^2 = .553$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบให้บริการบรรยากาศองค์การหัวหน้าหอผู้ป่วย

Abstract

The aims of this descriptive research were organized as follows; first to study the level of servant leadership of the head nurse regarding the perception of professional nurse at general hospital. Second, to study the level of organizational climate regarding the perception of professional nurse at general hospital. Finally, to explore the influence of servant leadership of head nurse on organizational climate at general hospital in regional health 1.

The sample consisted of 335 professional nurses, who provided the health care patients at general hospital in regional health 1. Questionnaires were used for data collection. The questionnaire consisted of three sections which were 1) demographic data 2) the level of servant leadership of head nurse at general hospital in regional health 1, and 3) the organizational climate level of nurses at general hospital in regional health 1. The questionnaires were verified for validity and reliability. The index of concurrence was 0.80-1.00. The Cronbach's Alpha reliability coefficients of each part was 0.99 and 0.96, respectively. The data was analyzed by descriptive statistics (percentage, mean and standard deviation), the Pearson's product moment correlation, and multiple regression analysis.

The research findings are organized as follows, 1) the level of servant leadership of head nurse at general hospital in regional health district 1 is high ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .64$). 2) the organizational climate level of nurses at general hospital in regional health 1 is high ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .64$). 3) Co-factor, Stewardship, Building community, Foresight, Persuasion, and Awareness could predict the organizational climate of nurses at general hospital in regional health 1 ($p < .05$). These predictor accounted for 55.30 % ($R^2 = .553$).

Keywords: Servant leadership, Organizational climate, Head nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาสุขภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2555 ได้กำหนดเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์หนึ่ง คือด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการส่งผลให้ผู้รับบริการพึงพอใจ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ โรงพยาบาลทั่วไปในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ในระดับตติยภูมิ และทุติยภูมิเป็นหลัก ต้องมีทรัพยากรในการให้บริการผู้รับบริการอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะบุคลากรด้านการพยาบาล แต่จากข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า มีพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก โอนย้าย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2548-2553 มีอัตราการลาออกรวม ร้อยละ 40.84 เป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงานถึงร้อยละ 48.68 และออกในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 ซึ่งส่งผลกระทบต่อความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ (กฤษฎา แสงวดี, 2555) การลาออกของพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี และมีสาเหตุมาจาก บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน มาจากลักษณะงานการพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานที่หนักและเครียด ต้องให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ต้องปฏิบัติงานอยู่เวรในยามวิกาล และมีวันหยุดพักผ่อนไม่ตรงกับวิชาชีพอื่น รวมทั้งเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องใช้ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วนและสถานการณ์เฉพาะหน้า ทำให้มีความเร่งรีบและเคร่งเครียดตลอดเวลา (กฤษฎา แสงวดี, 2551) การทำงานของพยาบาลที่มีความเครียด ความคับข้องใจ เหนื่อยล้า เบื่อหน่ายในงาน และมีความพึงพอใจในงานลดต่ำลง นั้นนับเป็นบรรยากาศขององค์กรที่ไม่ดี บรราน และโมเบ็ค (Brown & Moberg, 1980) เสนอว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีนั้นจะเป็นบรรยากาศของการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร บุคลากรจะทำงานโดยปราศจากความเครียด มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ มองเห็นเส้นทางสู่ความก้าวหน้า บุคลากรจะอยู่กับองค์กรได้นาน ซึ่งบุคลากรจะรับรู้ถึงบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี ในทางตรงกันข้าม

หากผู้ปฏิบัติงาน มีความเครียด ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำข้อมก่อให้เกิดปัญหาตามมาบุคลากรก็จะรับรู้ถึงบรรยากาศภายในองค์กรที่ไม่ดี การสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตามมา ความพึงพอใจในงานจะสูงและลดการลาออกจากการปฏิบัติงานได้ โดยที่บรรยากาศองค์กรนั้นมียอดประกอบที่สำคัญตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 1984) ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นอิสระของบุคคล 2) ด้านตำแหน่งตามโครงสร้าง 3) ด้านเน้นรางวัล 4) ด้านความเห็นใจ ความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา 6) ด้านความเสี่ยง 7) ด้านการควบคุม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนี้จะส่งเสริมให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ได้รับแรงจูงใจ จากการสนับสนุน รางวัล ความก้าวหน้าและการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานที่เกิดการพัฒนาไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้สโลคัม (Slocum, 1974) ได้ว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรเพราะบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารขององค์กร (Marquis & Huston, 2009) ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถนำองค์กรพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีรูปแบบที่หลากหลายหรือมีหลายลักษณะ กรีนลีฟ (Greenleaf, 1970) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบให้บริการ ถือเป็นตัวอย่างที่ดีในการมอบอำนาจแก่คนที่ถือเป็นหลักการสำคัญที่ตั้งอยู่บนความจริงเชิงปฏิบัติเป็นแบบภาวะผู้นำที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลที่จะทำหน้าที่ให้บริการผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับองค์กรที่ให้บริการกับประชาชน ประกอบกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็งและสราวุธ กันหลง (2553) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบ

ให้บริการนั้นเป็นภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่เรื่องของการรับใช้ แต่เป็นการปฏิบัติที่เอาใจใส่ การปฏิบัติตามจริยธรรมและความสนใจต่อการเติบโตขององค์กร โดยที่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบให้บริการนั้นจะมีลักษณะของ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การให้กำลังใจ การตระหนักรู้ การโน้มน้าวจิตใจ การสร้างกระบวนการมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การสร้างชุมชนซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน จากการศึกษาแบล็ก (Black, 2010) พบว่าภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารนั้นมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรในทิศทางบวก ซึ่งแสดงว่าภาวะผู้นำแบบให้บริการนั้นส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่กำหนดอันเป็นเป้าหมายของการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ

โรงพยาบาลทั่วไป เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิงานบริการพยาบาลเป็นงานที่ประกอบด้วยงานด้านการบริหารการพยาบาลและด้านการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งอยู่ภายใต้มาตรฐาน อัตราส่วนพยาบาล ต่อประชากร ในเขตสุขภาพที่ 1 เฉลี่ยเป็น 1:1,154 ค่าเฉลี่ยอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ต่อ 812 ประชากร เพื่อความเหมาะสมและสมดุลระหว่างจำนวนพยาบาลต่อประชากรและเป็นเขตบริการสุขภาพที่มีภาระงานเป็นค่าล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนสูงถึง 5.68 เวรเพื่อให้อัตราค่าจ้างเพียงพอ จึงต้องจัดให้พยาบาลวิชาชีพขึ้นเวรนอกเวลาทดแทน ด้านความพึงพอใจโรงพยาบาล พบว่า บุคลากรพยาบาลข้าราชการและพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในเขตสุขภาพที่ 1 ที่มีเกณฑ์มาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 75 มีความพึงพอใจร้อยละ 35.68 และ 30.54 ตามลำดับ และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 80 พบว่า ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน(สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2556)

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า การปฏิบัติงานในองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลต่อคุณภาพของงานและบรรยากาศขององค์กรจะดีขึ้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงานที่ไม่มีความเหนื่อยล้า เครียดและมีแรงจูงใจ ผู้บริหารระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีภาวะผู้นำ

ที่เหมาะสมกับบริบทของงานบริการพยาบาล นั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้บริการต่อบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตบริการสุขภาพที่ 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นหลักฐานประจักษ์เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปให้เกิดการพัฒนาบรรยากาศองค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1 สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปฏิบัติงานการพยาบาลสังกัดกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1 จำนวน 8 โรงพยาบาล มีจำนวน 2,051 คนดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random sampling) ซึ่งขั้นแรกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) ด้วยการจับฉลากชื่อโรงพยาบาลทั่วไป

ในเขตสุขภาพที่เลือกมา 1 โรงพยาบาล ชั้นที่สองใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ในงานการพยาบาลต่างๆ ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนกับจำนวนประชากรมีสัดส่วนเท่ากับ 1.3 ต่อ 1 คน ชั้นที่สามใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling) ด้วยวิธีเขียนชื่อพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มประชากรและจับสลากแบบไม่ใส่คืน ให้ได้จำนวนตามกำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมคำในช่องว่างให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 1970) จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 1984) จำนวน 35 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8- 1.0

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha

coefficient) โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 และส่วนที่ 3 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในสังกัดกลุ่มการพยาบาล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนด จำนวน 335 คน และให้ผู้ตอบแบบสอบถามปิดผนึกแบบสอบถามก่อนการส่งคืน

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามคืน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและลงรหัสแบบสอบถามเพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัยซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่ามี การแจกแจงข้อมูลแบบโค้งปกติ (Multivariate Normal Distribution) ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (linearity) ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Homoscedasticity) มีค่าคงที่ และไม่มี ความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และพิสัย (Range)

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1 ด้วยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) และปัจจัยภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนเรศวรเลขที่ COA No. 416/2016 IRB No. 696/59

สรุปผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.5 มีอายุเฉลี่ย 39.13 ปี ($\bar{X} = 39.13$, $SD = 9.08$) มีอายุระหว่าง 21-59 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 16.14 ปี ($\bar{X} = 16.14$, $SD = 9.47$) มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-39 ปี

2. ภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดูแลบริกรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, $SD = .57$) และการเยี่ยมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .68$) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1

ภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การฟัง	3.86	.61	สูง
2. การเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น	3.71	.68	สูง
3. การเยี่ยม	3.60	.69	สูง
4. การตระหนักรู้	3.83	.64	สูง
5. การโน้มน้าวใจ	3.80	.66	สูง
6. กรอบความคิด	3.81	.64	สูง
7. การมองการณ์ไกล	3.80	.62	สูง
8. การดูแลบริกร	3.95	.57	สูง
9. การมุ่งต่อการเจริญเติบโตของคน	3.86	.64	สูง
10. การสร้างชุมชน	3.85	.63	สูง
ภาพรวมของภาวะผู้นำแบบให้บริการ	3.81	.64	สูง

3. บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตำแหน่ง

ตามโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .64$) และด้านการเน้นรางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .75$) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 1

บรรยาการองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความเป็นอิสระของบุคคล	3.84	.67	สูง
2. ด้านตำแหน่งตามโครงสร้าง	3.93	.64	สูง
3. ด้านการเน้นรางวัล	3.49	.75	ปานกลาง
4. ด้านความเห็นใจความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.89	.65	สูง
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	3.79	.61	สูง
6. ด้านความเสี่ยง	3.85	.60	สูง
7. ด้านการควบคุม	3.91	.58	สูง
ภาพรวมของบรรยาการองค์การ	3.81	.64	สูง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับบรรยาการองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับการดูแลบริการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .679, p < .01$) และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับการฟัง

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .588, p < .01$)

5. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยาการองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 55.30 ($R^2 = .553$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับบรรยาการองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1

Model	ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² adjusted	F	p-value
1.	การดูแลบริการ	.679	.461	.459	284.595	.000
2.	การดูแลบริการ การสร้างชุมชน	.722	.521	.518	180.357	.000
3.	การดูแลบริการ การสร้างชุมชน การมองเห็นไกล	.733	.537	.533	127.843	.000
4.	การดูแลบริการ การสร้างชุมชน การมองเห็นไกล การโน้มน้าวใจ	.740	.548	.542	99.902	.000

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับบรรดาการองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 (ต่อ)

Model	ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² adjusted	F	p-value
5.	การดูแลบริการ การสร้างชุมชน การมองการณ์ไกล การโน้มน้าวใจ การตระหนักรู้	.744	.553	.546	81.445	.000

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีประเด็นในการนำมาอภิปรายดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาการบริการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์เป็นผู้นำอุทิศตนในการทำงานให้หน่วยงานเป็นที่ไว้วางใจสำหรับผู้รับบริการมากที่สุดและมีความเชื่อมั่นในความสามรถของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาอักรินทร์ ภักดี (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้บริการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และวีรรัตน์ เถลิ้มทอง (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำแบบให้บริการประกอบด้วย การฟัง การเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น การเยียวยา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ

กรอบความคิด การมองการณ์ไกล การดูแลบริการ การมุ่งต่อการเจริญเติบโตของคน และการสร้างชุมชนเป็นแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ในการให้บริการผู้อื่นก่อนอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ สนับสนุน ในทุก ๆ ด้าน (Greenleaf, 1970)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการดูแลบริการอยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมองว่าตนเองเป็นทรัพยากรเป็นผู้บริการ มีความมุ่งมั่นให้บุคลากรในหน่วยงานให้บริการอย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นที่จะสนองตอบความต้องการของผู้ให้บริการและผู้รับบริการเสมอ โดยมุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการพยาบาลอยู่ในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งโรงพยาบาลแพร่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลจากสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ในปี พ.ศ. 2549 และ 2554 ให้การสนับสนุนการอบรมเฉพาะทางสาขาการพยาบาลอบรม R2R พัฒนางานวิจัย จัดกิจกรรมงานคุณภาพทางการพยาบาลของโรงพยาบาล ดำเนินกิจกรรม 5 ส นอกจากนี้มีการจัดอบรมพฤติกรรมกรให้บริการแก่บุคลากรทุกระดับทั้งนี้เพื่อเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติการให้บริการที่มีคุณภาพรองลงมคือการมุ่งมั่นต่อการเจริญเติบโตของคน เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก หัวหน้าหอผู้ป่วยมุ่งหวังให้ผู้อื่นเจริญงอกงามและก้าวหน้า ผู้นำแบบให้บริการคอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า

และประสบความสำเร็จโดยกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล แพร์ มีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาเอก ปริญญาโท การอบรมเฉพาะทางในทุกสาขาที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อที่จะเป็นตัวกำหนดในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

2. บรรยายการสองศักราชตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาสองศักราช ด้านตำแหน่งตามโครงสร้าง ด้านการควบคุม ด้านความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านความเสี่ยง ด้านความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี แสดงความเข้าใจ เห็นใจ สนับสนุน การปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้บรรยากาสองศักราชในระดับสูง เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ ฉันทะริกันตะเกตุ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริบทของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับบรรยากาสองศักราชตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ตติยภูมิผลการศึกษาพบว่า บรรยากาสองศักราชตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ตติยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก รุ่งนภา เปล่งอารมณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสองศักราชกับสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า บรรยากาสองศักราชโดยรวมของพยาบาลห้องผ่าตัดใน โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก โจมฤทัย ทองนุช (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาสองศักราช ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัย พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี มีการรับรู้บรรยากาสองศักราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ คูบริน (Dubrin, 1984) ได้กล่าวว่า บรรยากาสองศักราชที่ดีจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข บุคลากรไม่ลาออก สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี เมื่อพิจารณาบรรยากาสองศักราชด้านตำแหน่ง

โครงสร้าง ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ด้วยกลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาจำนวนทั้งหมด 13 กลุ่มงานการพยาบาล ระบุเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน ทุกหอผู้ป่วยมีการจัดทำผังโครงสร้างหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน มีการปฏิบัติงานวางแผนเป็นขั้นตอน มีการแจ้งข่าวสารให้บุคลากรรับทราบ และสามารถติดต่อกับหัวหน้าหอผู้ป่วยได้หลายช่องทาง ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จต้องสร้างบรรยากาสองศักราชด้านโครงสร้างองค์การให้ได้อย่างต่อเนื่องสำหรับในด้านการควบคุมหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกำกับดูแลติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการดูแลควบคุมพฤติกรรมการทำงาน ตามข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาล ในด้านความอบอุ่นและการ สนับสนุน โรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อกันในแต่ละกลุ่มงาน จัดงานมหกรรมคุณภาพ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดแข่งกีฬาภายใน องค์การสำหรับด้านความเสี่ยงมีการรายงานความเสี่ยงอุบัติการณ์ทางการพยาบาลในโปรแกรมจัดการความเสี่ยงของโรงพยาบาล รวมทั้งมีการแต่งตั้งทีมบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลและของหอผู้ป่วย นอกจากนี้ ด้านความเป็นอิสระของบุคคล หัวหน้าหอผู้ป่วย สนับสนุนให้บุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาโครงการ และให้ผู้รับผิดชอบโครงการมีอำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมของโครงการได้อย่าง ขอมรับการตัดสินใจในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม มาใช้ในการทำงานนำนวัตกรรมมาใช้ในหน่วยงาน เช่น ทีมดูแลผู้ป่วยเรื้อรังได้จัดเครื่องตรวจเท้าผู้ป่วยเบาหวานผ่าน โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ในด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง หัวหน้าหอผู้ป่วยวางแผนพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้และเมื่อมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ก็ย่อมทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

นอกจากนี้ยังสนับสนุนการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพยาบาลวิชาชีพโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาประชุมวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สำหรับด้านการเน้นรางวัลมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นในทิศทางเดียวกับการศึกษาของประสพ อินสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาบรรยาการขององค์กรกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า บรรยาการขององค์กร ด้านการเน้นรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร ในสถานบริการของรัฐซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับเงินค่าตอบแทนในอัตราที่กำหนดจากราชการกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยาการขององค์กร ไม่มีความชัดเจน ไม่เหมาะสม และ ไม่มีความยุติธรรม มีแนวทางปฏิบัติไม่เหมือนกัน ในการให้รางวัล การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ แก่ผู้ปฏิบัติงานจึงทำให้บรรยาการขององค์กรด้านการเน้นรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง แต่โรงพยาบาลได้มีการจัดให้รางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่ง หากทำความดีที่ประกาศยกย่องชมเชย การเน้นรางวัลในรูปแบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือ โบนัสจะประเมิน โดยผู้บริหาร หัวหน้าหรือผู้ป่วย และเป็นการประเมินแบบ 360 องศา แต่ปัจจุบันนี้ยังไม่สามารถดำเนินการได้ สอดคล้องกับแนวคิดของคูบริน (Dubrin, 1984) ที่กล่าวว่า การมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรมจะส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรและจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้ซึ่งบุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดีจะทำให้บรรยาการการทำงานที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. กวาะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยาการขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 55.30 ($R^2 = .533$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้และจากการศึกษาพบว่า ด้านการดูแลบริการ การสร้างชุมชน การมองการณ์ไกล การโน้มน้าวใจและการตระหนักรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยาการขององค์กร

ได้ร้อยละ 55.30 ซึ่งกรีนลิว (Greenleaf, 1970) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบให้บริการเป็นการเริ่มต้นจากความรู้สึกในจิตใจที่แท้จริงของผู้นำจะให้ความสนใจในการบริการและดูแลผู้อื่นก่อนและมั่นใจว่าผู้ตามได้รับการตอบสนองตลอดจนผลลัพธ์ของผู้ตามที่สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้ดีขึ้นรวมถึงการให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และการโน้มน้าวใจของสมาชิกการให้การดูแลเปรียบเสมือนการร่วมกันรับผิดชอบอย่างเป็นระบบและมองการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ผู้ตามได้มีโอกาสควบคุมและสามารถพึ่งพาตนเองได้ตลอดจนการมองการณ์ไกลในผู้นำแบบให้บริการ ถือเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการคิดและการตัดสินใจ เป็นการทำให้เกิดความมั่นใจและให้ได้รับรู้ถึงการพัฒนาของผู้ตามการเป็นผู้มีจิตใจมุ่งมั่นให้บริการแก่ผู้อื่นอย่างจริงใจ จึงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบให้บริการมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น และมีความเป็นอิสระและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ มีการสร้างทีมงานการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน นอกจากนี้ ผู้นำแบบให้บริการเป็นแนวคิดการบริหารของผู้นำที่ช่วยสร้างบรรยาการและมีส่วนสนับสนุนบรรยาการที่ดีให้กับองค์กร เมื่อองค์กรถูกขับเคลื่อนด้วยสมาชิกขององค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานของตน (Greenleaf, 1970) เมื่อพิจารณาการดำเนินงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพบว่า การดูแลบริการมีแผนการพัฒนาระบบบริการการพยาบาลผู้ป่วยในระบบฉุกเฉิน ระบบผู้ป่วยเรื้อรัง เป็นต้น จัดทำแนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ระบบการรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ป่วยปลอดภัยมากขึ้นส่วนในการสร้างชุมชนหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล โดยให้ชุมชนในเขตรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการโรงพยาบาล เช่น คณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาล คณะกรรมการการจัดหารายได้ ตลอดจนการกิจกรรมการแก้ปัญหาของชุมชน และร่วมกิจกรรมในวันสำคัญประจำปี สำหรับด้านการมองการณ์ไกล หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการ

จัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงพยาบาลและชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในปี 2560-2564 และการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ Thailand 4.0 ซึ่งกลุ่มพยาบาลได้มี กำหนดวิสัยทัศน์และจัดทำแผนงานของกลุ่มการพยาบาลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลในด้านการโน้มน้าวใจร่วมจัดทำอัตลักษณ์ของกลุ่มการพยาบาล แล้วนำมาชักชวนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ ตลอดด้านการตระหนักรู้มีการจัดฝึกอบรม เรื่อง การบริหารทรัพยากรในด้านงบประมาณและบุคลากรให้บุคลากรทางการพยาบาล มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรในหน่วยงาน ให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบให้บริการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการให้บริการเพื่อนร่วมงานของผู้นำเพื่อสนองตอบความต้องการของเพื่อนร่วมงานโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มซึ่งผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญที่กล่าวมา อันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- 1.1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการแก่พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ
- 1.2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานมีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรทั้งด้านตำแหน่งตามโครงสร้างและด้านการควบคุม ให้ประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1. ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการของพยาบาลในทุกระดับ เพื่อนำไปประยุกต์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการให้มีคุณภาพมากขึ้น
- 2.2. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศ

องค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยแยกเป็นงานการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มการการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่.(2558).แผนยุทธศาสตร์กลุ่มการการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ ปีงบประมาณ 2558-2560.โรงพยาบาลแพร่.
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่.(2559).รายงานประจำปีกลุ่มการพยาบาล (ปีงบประมาณ 2556 - 2558).โรงพยาบาลแพร่.
- กฤษฎา แสงดี. (2551).สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสุขภาพ, 2(2), 40-46.
- กฤษฎา แสงดี. (2555).ข้อเสนอนโยบายความขาดแคลนพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล, 27(1), 5-12
- จินดารัตน์ โรม.(2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานและบรรยากาศองค์กร กับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย. วิทยาศาสตร์ (พยาบาลสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.
- โถมฤทัย ทองนุช. (2556).ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐาริ กันทะเกตุ (2558).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับบรรยากาศ

- องค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนครสวรรค์, พิชณุโลก. ประสพอินสุวรรณ. (2557). บรรยายการสะท้อนการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิทยาลัยบรมราชชนนีนครราชสีมา. 20(1), 55-66.
- รุ่งนภา เปล่งอารมณ์ (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพมหานคร..
- วรรัตน์ เกลิมทอง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนครสวรรค์, พิชณุโลก.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2556). รายงานประจำปี 2556
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ
- สัมฤทธิ์ กางเพ็งและสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำแบบบริการในองค์กร: แนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา.
- อักรินทร์ ภักดี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 9(3), 78-85
- Brown, W. & Moberg, D. (1980). Organizational theory and management : A macro Approach. Journal of Management Study. 18: 420
- Black, Glenda Lee. (2010). A correlational analysis of servant leadership and school climate. Ed.D. dissertation, University of Phoenix, United States -- Arizona. Retrieved January 31, 2009, from Dissertations & Theses: A&I database. (Publication No. AAT 3309254).
- Dubrin, A.J. (1984). Foundations of Organizational Behavior. USA: Prentice-Hall, Inc.
- Greenleaf, R. K. (1970). The servant as leader. Newton Center, MA: Robert K. Greenleaf Center.
- Marquis, B.L. & Huston, C. J. (2009). Leadership Roles and Management functions in Nursing theory and Application (6th ed.). China: Wolters Kluwer Health / Lippincott Williams & Wilkins
- Slocum, J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. Academy of Management Journal, 17, 255-280. Retrived June, 22, 2015, from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244015582229>