

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน

Factors related to Job Performance of New Professional Nurses in Private Hospitals

จิมรี อุปฮาด (Jimmaree Uppahad)*

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (Phechnoy Singchungchai)**

นฤมล ปทุมรักษ์ (Narumon Pathumarak)***

กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร (Kannikar Chatdokmaiprai)****

Received: December 30, 2022

Revised: January 21, 2022

Accepted: March 28, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 163 ราย สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลแบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบวัดการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอและพยาบาลพี่เลี้ยงและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์ค่าคุณภาพเครื่องมือมีค่าดัชนีความตรง เท่ากับ 0.98, 1.0 และ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98, 0.95 และ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย พบว่าผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.18) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.21) การเสริมสร้างพลังอำนาจหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.24) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .54$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .57$)

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การเสริมสร้างพลังอำนาจ

*Student, Master of Nursing Science (Nursing Management), Faculty of Nursing, Christian University

** Professor, Faculty of Nursing, Christian University

***Assistant Professor, Faculty of Nursing, Christian University

****Instructor, Faculty of Nursing, Christian University



ครบรอบฉลอง 30 ปี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

- Internationalization
- Innovative Products
- Integrative Team & Networking

Abstract

This research is descriptive research, The objective of this research was to study the factors related to the performance of new professional nurses in private hospitals. The target population was all 163. Sampling method Stratified random sampling. The research instruments comprised of parts; consisting of personal data, Transformational Leadership Perceived Measure the Empowerment Perceived Scale of Head Nurses and Mentors and job performance of professional nurses. The content validity index was 0.98, 1 and 0.96 the Cronbach's alpha coefficients of reliability were 0.98, 0.95 and 0.96, Data were analyzed using descriptive statistics: percentage, frequency, mean and standard deviation and inferential statistics: Pearson's product moment correlation. The study found the following:

The results that the overall Job performance of new professional nurses had high level ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.18). Transformational leadership of head nurses had high level ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.21) Empowerment Perceived Scale of Head Nurses had high level ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.24) and Transformational leadership of head nurses had a moderate positive relationship with the job performance of new Professional nurses in private hospitals and significantly high ($p < .05$, $r = .54$). The empowerment of head nurses had a moderate positive relationship with the job performance of new Professional nurses in private hospitals and significantly high ($p < .05$, $r = .57$).

Keywords: Job performance, Transformational leadership, Empowerment.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรพยาบาลดำเนินงานตามพันธกิจด้านบริการพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การให้บริการด้านการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่องค์กรด้านการดูแลสุขภาพต้องให้ความสำคัญซึ่งพยาบาลเป็นวิชาชีพกลุ่มใหญ่ที่สุด ในการให้บริการด้านสุขภาพโดยผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเป็นทางการด้านทักษะ ความสามารถ ความถนัดของพยาบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน (Ibrahim, Ibrahim, Attala, & Elmezin, 2016) และพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจึงสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยเนื่องจากประสบการณ์ถือเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลแต่ในความเป็นจริง พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้มีการ

ย้ายงานหรือลาออกจากราชการมากที่สุด (SilaMom, Deewisaret, & Khamyu, 2018) องค์กรพยาบาลจึงต้องการพยาบาลรุ่นใหม่มาทดแทน เพื่อที่จะรองรับการเติบโตขององค์กรที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด เพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่นพยาบาลระดับเริ่มต้นสู่ความก้าวหน้าหรือผู้เริ่มมีประสบการณ์ (Advance beginner) จึงเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการกำลังคนด้านการปฏิบัติงานพยาบาลผู้จัดการแผนกหรือพยาบาลพี่เลี้ยง จึงมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาพยาบาลกลุ่มนี้ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพการบริการและผลการดำเนินงานขององค์กรพยาบาล

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผลลัพธ์และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่แสดงถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่



เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร (Koopmans, 2014) และผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของพยาบาล ตามแนวคิดของกริสเลดและจิมมีสัน (Greenslade & Jimmieson, 2007) เป็นผลของพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นพฤติกรรมการทำงานที่เฉพาะงานโดยตรง ได้แก่ การรักษาพยาบาล (Technical care) การให้ข้อมูล (Provision of information) การให้การสนับสนุน (Provision of support) และการประสานงานการดูแล (Coordination of care) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า พยาบาลอายุงานไม่เกิน 3 ปี ยังมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ในเรื่องการปฏิบัติการพยาบาล การสื่อสาร การสอน/ให้ความรู้แก่ผู้ป่วย (Dawudom1, Tunyalalit1, Sookmak, & Chaleoykitti, 2016) ขณะที่การศึกษาของ กฤติญาดา เกื้อวงศ์และอริย์วรรณ อ่วมตานี (Kuewong, & Oumtane, 2017) พบว่าพยาบาลใหม่ ที่อายุงานไม่เกิน 3 ปี มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร ไม่สามารถจินตนาการได้ว่า เวลาปฏิบัติการพยาบาลจริงเป็นเช่นไร ยังต้องมีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยสอนงานในสถานการณ์จริง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกัน ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก รวมถึงเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตามเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นกระบวนการทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงการพยายามปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายภาระกิจขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Bass & Riggio, 2006) จากการศึกษาที่ผ่านมาของวรรณ

วงศ์เจริญและคณะ (Wongcharoen, Singchungchai, Wongkhomthong, & Meehanpong, 2018) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในมอทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ($\bar{X} = .48, p < .001$) ขณะที่ล็กขณา ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัยและพัชรภรณ์ อารีย์ (Sriboonwong, Singchangchai, & Aree, 2020) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมอทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป ($\bar{X} = .28, p < .01$) นอกจากนี้มีการศึกษาในต่างประเทศ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหญิง ชาวซาอุดีอาระเบีย จากโรงพยาบาลรัฐบาล 4 แห่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมอทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = .89, p < .001$) (Almutairi, 2015) อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ไม่ได้ศึกษาในกลุ่มพยาบาลระดับเริ่มต้นสู่ความก้าวหน้า

การสร้างเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (Kanter, 1977) เป็นการกระทำที่บุคคลรู้สึกมั่นใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการกระทำภารกิจให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง บุคคลต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้รับการยอมรับสนับสนุน ส่งเสริมและมีอิสระในการตัดสินใจกระทำการ ทบทวนวรรณกรรมพบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นวิธีหรือแนวทางในการกระจายอำนาจให้บุคคลเป็นคนที่มีความอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ทั้งวิธีการ การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้มากที่สุด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น และยังคงส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน (Kanter, 1977) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการทำงานของพยาบาลและทำให้พยาบาลมีการพัฒนาประสิทธิภาพเชิงวิชาชีพและมีทักษะในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงาน

ที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการทำงาน (Kuokkanen, 2014) จากการศึกษาของ ยุพิน สุขเจริญ และ ขวัญดาว กล่ำรัตน์ (Sukcharoen & Klumrat, 2015) พบว่า การได้รับพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.94, p < 0.05$) เช่นเดียวกับการการศึกษาของ Wong และ Laschinger (2012) พบความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานส่งผลถึงการเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X} = 0.17, p < 0.01$) ขณะที่ รุสนีย์ ไวยากรณ, เพชรน้อย สิงห์ช่วงชัย และเบญจวรรณ พุทธิอังกูร (Waiyakorn, Singchungchai, & Puthiaungkul, 2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ($r = .73, p < .05$)

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ที่ยังพบประเด็นปัญหาและพยาบาลกลุ่มเริ่มต้นสู่ความก้าวหน้า (Advance beginner) มีความสำคัญต่อองค์กรมาก เป็นกลุ่มที่มีการลาออกและย้ายงานมาก ในขณะที่สถานการณ์ขององค์กรการพยาบาลด้านกำลังคนยังขาดแคลน แต่ความต้องการบริการพยาบาลมีมากขึ้น และยังพบการศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนยังมีจำกัด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามบทบาทหน้าที่และตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

คำถามการวิจัย

1. ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนหรือไม่ อย่างไร
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนหรือไม่ อย่างไร

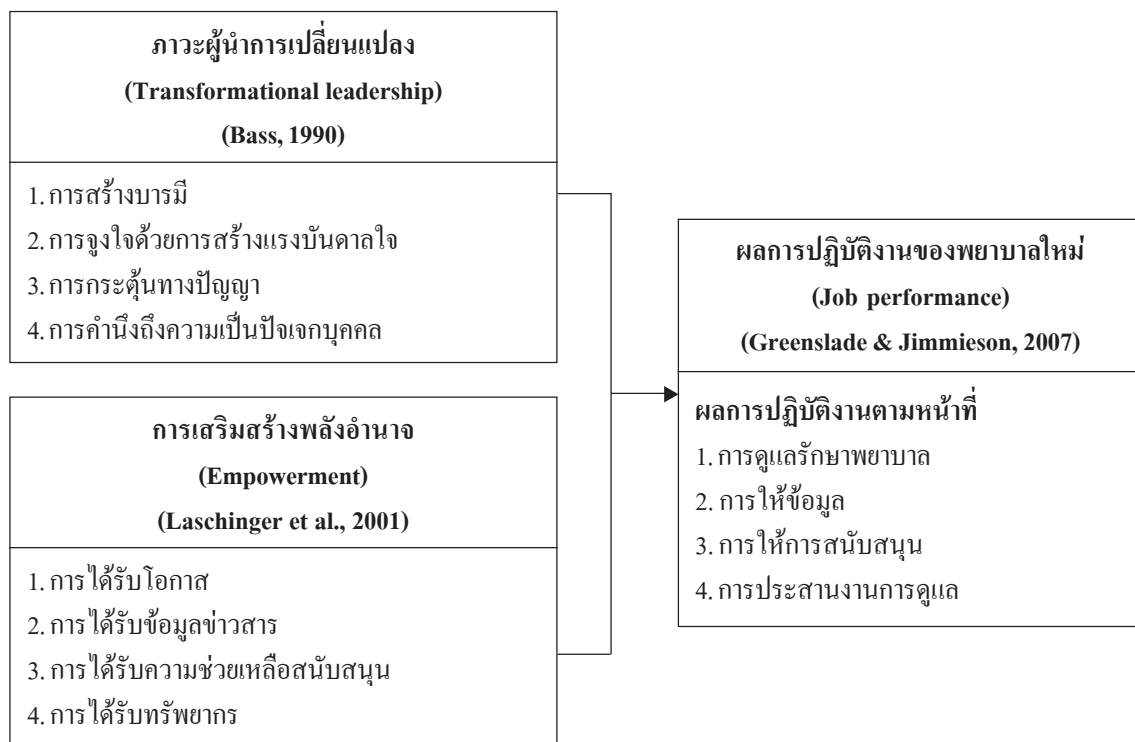
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาล

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนโดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพใหม่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน ไม่เกิน 3 ปีในเครือโรงพยาบาลบางปะกอก จำนวน 237 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ด้วยวิธีคำนวณตามสัดส่วนของประชากรแต่ละชั้น คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 147 รายและมีการคำนวณจำนวนตัวอย่างเพื่อป้องกันการ

สูญหายของตัวอย่าง (Drop-out rate) ด้วยสูตร $N1 = n/(1-d)$ (Gupta, Atttri, Singh, Kaur, & Kaur, 2016) ได้จำนวนตัวอย่างเพิ่มเป็น 16 ราย รวมเป็นตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 163 ราย จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่แทนที่โดยเริ่มจากการสุ่มตามโรงพยาบาลในเครือบางปะกอกจากทั้งหมด 6 โรงพยาบาล จากทะเบียนรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน ตามสัดส่วนของตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล จนได้จำนวนครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 163 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 3 ส่วนดังนี้

1. แบบสอบถามที่ใช้วัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยขออนุญาตใช้เครื่องมือของลัททกษณา ศรีบุญวงศ์และคณะ (Sriboonwong et al., 2020) ประยุกต์จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass, 1990) ประกอบด้วย การสร้างบารมี

การดูแลสุขภาพด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ

2. แบบสอบถามใช้วัดการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้วิจัยขออนุญาตใช้เครื่องมือของรูสนีย์ ไวยากรณ์และคณะ (Waiyakorn et al., 2019) สร้างขึ้นจากแนวคิดลาสซิงเจอร์ ฟินเนแกน และชาเมียน (Laschinger, Finegan, & Shamian, 2001) ได้แก่ การได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ

3. แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยขออนุญาตใช้เครื่องมือของวรรณ วงศ์เจริญ และคณะ (Wongcharoen et al., 2018) ซึ่งปรับปรุงมาจากเครื่องมือของกริสเลดและจิมมีสัน (Greenslade & Jimmieson, 2007) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ประกอบด้วย การดูแลรักษาพยาบาล การให้ข้อมูล การให้การสนับสนุน และการประสานงานการดูแล มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

งานวิจัยนี้ได้รับอนุญาตในการใช้แบบสอบถามและมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีค่าวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่าความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) เท่ากับ 0.98, 1.0 และ 0.96 และจากการนำไปทดลองใช้ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.98, 0.95 และ 0.96

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย

โดยค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของเบสและคาห์น (Best & Kahn, 2016) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ

ห่อผู้ป่วยในมีการรับรู้ระดับมากที่สุด/ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพห่อผู้ป่วยในมีการรับรู้ระดับมาก/ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพห่อผู้ป่วยในมีการรับรู้ระดับปานกลาง/ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพห่อผู้ป่วยในมีการรับรู้ระดับน้อย/ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพห่อผู้ป่วยในมีการรับรู้ระดับน้อยที่สุด

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่รับรอง น. 01/2564 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับการชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามให้คำยินยอมในการตอบแบบสอบถาม มีการรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในลักษณะภาพรวม แบบสอบถามถูกจัดเก็บอยู่ในที่ปลอดภัยผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้และจะทำลายแบบสอบถามที่ได้รับกลับเมื่อเผยแพร่ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงผู้อำนวยการเครือโรงพยาบาลบางปะกอกเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล หลังได้รับอนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูลได้นั้นผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลเครือโรงพยาบาลบางปะกอกแต่ละแห่งด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานงานโดยตรงกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมให้โดยการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมีจำนวน 163 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ด้วยจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment-correlation) โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงข้อมูลเป็นปกติ (Tests of Normality) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยใช้สถิติ Kolmogorov-Smirnov (K-S test) พบว่าตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลเป็นปกติและใช้เกณฑ์แปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Srisathidnarakur, 2010)

ดังนั้นค่า $r = 0.00-0.20$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์/ $r = 0.21-0.50$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ/ $r = 0.51-0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลางและค่า $r = 0.71-1.00$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ข้อค้นพบการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 มีอายุเฉลี่ย 24.9 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 100 ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรมหญิงมากที่สุดร้อยละ 45 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 2 ปีมากที่สุด ร้อยละ 65

ตารางที่ 1 แสดงผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่

ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การดูแลรักษาพยาบาล	4.60	0.25	มากที่สุด
การประเมินประสิทธิผลของการให้การพยาบาล	4.86	0.38	มากที่สุด
การช่วยเหลือกิจวัตรประจำวันผู้ป่วย	4.85	0.37	มากที่สุด
การให้ข้อมูล	4.61	0.24	มากที่สุด
แจ้งให้ผู้ป่วยทราบถึงวัตถุประสงค์ก่อนการทำการกิจกรรมการพยาบาล	4.93	0.25	มากที่สุด
ให้ข้อมูลการปฏิบัติตัวแก่ญาติผู้ป่วยเกี่ยวกับการทำการกิจกรรมการดูแลรักษาพยาบาล	4.91	0.25	มากที่สุด
การให้การสนับสนุน	4.63	0.23	มากที่สุด
แสดงออกให้เห็นว่าท่านเอาใจใส่และห่วงใยญาติผู้ป่วย	4.91	0.29	มากที่สุด
ให้เวลาในการตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของญาติผู้ป่วย	4.87	0.34	มากที่สุด
การประสานงานการดูแล	4.35	0.22	มาก
ส่งต่อประวัติการรักษาที่เป็นปัจจุบันของผู้ป่วยให้กับทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วย	4.56	0.51	มากที่สุด
อธิบายสภาพอาการของผู้ป่วยให้ทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วยทราบเพื่อให้การดูแลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.49	มาก
ภาพรวม	4.54	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุด คือ การให้การสนับสนุน ($\bar{X}=4.63$, S.D. = 0.23)

รองลงมา คือ ด้านการให้ข้อมูล ($\bar{X}= 4.61$, S.D. = 0.24) ด้านที่น้อยที่สุด คือ การประสานงานการดูแล ($\bar{X}= 4.35$, S.D. = 0.22) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ ตามการรับรู้ของพยาบาลใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การสร้างบารมี	3.93	0.19	มาก
ให้ความสำคัญกับการมีจิตสำนึกในการกิจที่ต้องทำร่วมกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน	3.97	0.18	มาก
เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายในการค้นหาความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานที่ชัดเจน	3.95	0.22	มาก
การจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ	3.91	0.22	มาก
พูดถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคตเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านนวัตกรรมที่พยาบาลจะปฏิบัติตามได้อย่างน่าเชื่อถือ	3.91	0.27	มาก
มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ในความคิดใหม่ที่ใช้แก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงงาน	3.92	0.26	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	3.92	0.23	มาก
มีการตั้งคำถามด้วยการทบทวนข้อตกลงที่สำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานได้	3.95	0.21	มาก
มีความพยายามในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย	3.92	0.27	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.90	0.25	มาก
ให้เวลาในการสอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานแก่พยาบาล	3.91	0.28	มาก
ช่วยสร้างและพัฒนาจุดเด่นให้กับพยาบาล	3.90	0.29	มาก
ภาพรวม	3.92	0.21	มาก

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 3.93$,

S.D. = 0.19) รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.23) การจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.22) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.25) มาตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของของหัวหน้าหอตามการรับรู้ของพยาบาลใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การได้รับโอกาส	4.90	0.25	มากที่สุด
รู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างดี	4.92	0.26	มากที่สุด
ได้สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.91	0.29	มากที่สุด
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.92	0.24	มากที่สุด
ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือพยาบาลที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	4.96	0.20	มากที่สุด
รับทราบค่านิยมเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร	4.92	0.26	มากที่สุด
การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	4.88	0.28	มากที่สุด
ได้รับคำแนะนำในการแก้ปัญหาจากการทำงาน	4.90	0.32	มากที่สุด
ได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ผลดี	4.87	0.33	มากที่สุด
การได้รับทรัพยากร	4.82	0.29	มากที่สุด
มีเวลาเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการพยาบาล	4.92	0.29	มากที่สุด
ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านอัตราค่าจ้างจากหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงาน	4.91	0.31	มากที่สุด
อย่างเหมาะสม			
ภาพรวม	4.88	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวม ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.24) รองลงมาคือ การได้รับโอกาส ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.25) การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณา ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.28) และการได้รับทรัพยากร ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ผลปฏิบัติงานของพยาบาล	P-value	การแปลผลระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย	.54*	.000	ปานกลาง
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ หัวหน้าหอผู้ป่วย	.57*	.000	ปานกลาง

$P < .05^*$



จากตารางที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ตัวแปรพบ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลในเครือบางปะกอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .54$) และเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลในเครือบางปะกอกความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .57$)

การอภิปรายผล

พบว่าพยาบาลวิชาชีพประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปีในโรงพยาบาลในเครือบางปะกอกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงาน 2 ปี มากที่สุด จำนวน 106 คน (ร้อยละ 65) มีค่าอายุเฉลี่ย 24.9 ปี จัดว่าเป็นพยาบาลในระดับเริ่มต้นสู่ความก้าวหน้า (Advance beginner)

ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.18) สอดคล้องกับแนวคิดของเบนเนอร์ (Benner, 1984) ที่ว่าพยาบาลในระดับเริ่มต้นสู่ความก้าวหน้า (Advance beginner) สามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง บริหารจัดการกับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า หากมีการช่วยเหลือพัฒนาดูแลสอนงานพยาบาลกลุ่มนี้ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลโดยมีจุดเน้นที่การแสดงพฤติกรรม ความสามารถของบุคลากรทางการพยาบาล ทำให้เกิดผลลัพธ์ของงานนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดี (Performance) จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลใหม่แผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน สอดคล้องกับแนวคิดของกรีสเลดและจิมมีย์สัน (Greenslade & Jimmieson, 2007) ที่ให้ความหมาย ผลการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นการกระทำพยาบาล และพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมาจากแนวคิดของบอร์แมนและโมโตวิดโล (Borman & Motowidlo, 1993) ว่าเป็นพฤติกรรม

การพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น การดูแลรักษาพยาบาล การให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยและญาติ การส่งต่อข้อมูลในการดูแลผู้ป่วยในทีมการพยาบาล ซึ่งผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพบริการ (Greenslade & Jimmieson, 2007) ส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ ผลต่อสหสาขาวิชาชีพและบรรลุป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพใหม่ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.21) ด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวชักจูงผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของเบสและริกจิโอ (Bass & Riggio, 2006) ที่ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้ชักนำให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ทำให้ผู้ตามคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking) เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มีการจูงใจและสนับสนุนให้เกิด ความคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหาไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองด้วยภาวะผู้นำมีผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติกิจกรรมของคนทั่วทั้งองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และมีผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี (Bass, 1990) ตามแนวคิดของเบส (Bass, 1990) หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมและคุณลักษณะในการจูงใจและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักเห็นความสำคัญ และคุณค่าในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนกผู้ป่วยใน โดยคำนึงถึงความต้องการและความเป็นปัจเจกบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งประกอบด้วย การเป็นผู้นำแบบการสร้างบารมี คือการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับ ความเคารพ เชื่อถือศรัทธา เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ในงาน ส่งเสริมการแก้ปัญหาด้วยตนเองยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Bass & Avolio, 1994) สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิโยติและโบ (Jyoti & Bhau, 2015) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานตามบริบท ($\bar{X} = .45, p < .01$) และยังพบ การศึกษาของอัลมูตารี (Almutairi, 2015) ได้หาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหญิงชาวซาอุดีอาระเบียจากโรงพยาบาลรัฐบาล 4 แห่งในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงาน ($r = 0.894, p < 0.01$)

การเสริมสร้างพลังอำนาจหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.24$) สอดคล้องกับแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1997) ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กร ซึ่งกล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรโดยถือว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และอำนาจจะได้รับมาจากโครงสร้างภายในองค์กร ซึ่งเป็นอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร การยอมรับให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ลักษณะงานไม่ซ้ำซากมีความท้าทายและมีการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างอำนาจที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับอำนาจ และโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ

โดยได้รับข้อมูลข่าวสารการสนับสนุน ทรัพยากร ตลอดจนได้รับโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นอิสระ พึงพอใจในงาน และมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน โดยพบศึกษาของรูนีย์ ไวยากรณ์และคณะ (Waiyakorn et al., 2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ($r = .73, p < .05$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลในเครือบางปะกอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .54$) (ตารางที่ 4) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหญิงชาวซาอุดีอาระเบียจากโรงพยาบาลรัฐบาล 4 แห่งในประเทศซาอุดีอาระเบีย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.894, p < 0.01$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = .89, p < .001$) (Almutairi, 2015) สอดคล้องกับการศึกษาของลักษณะ ศรีบุญวงศ์และคณะ (Sriboonwong et al., 2020) พบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ($\beta = .28, p < .01$) ด้วยภาวะผู้นำมีผลต่อ ความรู้สึกและการปฏิบัติกิจกรรมของคนทั่วทั้งองค์กร ส่วนผลการศึกษาในปัจจุบันเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลในเครือบางปะกอกความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .57$) อธิบายได้ว่าปฏิบัติงาน ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นวิธีหรือแนวทางในการกระจายอำนาจให้บุคคลเป็นคนที่มีความอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ทั้ง

วิธีการ การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้มากที่สุด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น และ ยังจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงานมีความสุข ในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน (Kanter, 1977)

สำหรับผลการศึกษากว่าผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในเครื่องบางปะกอกความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ก่อนข้างต่ำ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพใหม่ส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 24.9 ปี เป็นรุ่นอายุแซด เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2553 (Voraakom, 2014) เป็นบุคลากรทางการพยาบาลรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาในวิชาชีพพยาบาล มีจำนวนมากถึงร้อยละ 43 โดยพยาบาลกลุ่มนี้มีความมั่นใจในตัวเองสูง กล้าแสดงความคิดเห็น รวมทั้งต้องการการยอมรับโดยมุ่งนึกถึงตนเองเป็นส่วนใหญ่ อาจทำให้ไม่สนใจหรือคำนึงถึงความอาวุโส (Bell, 2013; Kruschke, 2016) จึงทำให้ความสัมพันธ์ตัวแปร พบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพใหม่ที่เป็นกลุ่มรุ่นอายุแซด โดยเน้นการปรับทัศนคติความคิดของหัวหน้าหอและพยาบาลที่เลี้ยง ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแนวทางการบริหารงานที่สามารถดึงศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาท/หน้าที่

อย่างเต็มความสามารถ และสามารถทำงานร่วมกันกับรุ่นอายุอื่นได้อย่างราบรื่น ซึ่งจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานดี มีคุณภาพการบริการพยาบาล และสร้างผลลัพธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

พัฒนาการส่งต่อข้อมูลพยาบาลรุ่นอายุแซดด้วยในปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาททางสังคม จึงควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านการสร้างนวัตกรรม/CQI/ R2R เพื่อการพัฒนางานทางการพยาบาลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Almutairi, D. O. (2015). The mediating effects of organizational commitment on the relationship between transformational leadership style and job performance. *International Journal of Biometrics*, 11, 231.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational leadership development*. Pola Alto, California: Consulting Psychogists.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B., & Riggio, E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bell, (2013). Five generations in the nursing workforce: Implications for nursing professional development. *Journal of Nurses Professional Development* 2013; 29: 205-210.
- Benner, P. (1984). *Form novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Menlo Park, CA: Addison-Wesley.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2016). *Research in Education* (10th ed.). New York: Pearson.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman, (ed.), *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Burns, N., & Grove, S. K. (2001). *The practice of nursing research, conduct, critique, and utilization* (4th ed.). Philadelphia: W.B. Saunders.
- Dawudoml, N., Tunyapalitl, S., Sookmak, A., & Chaleoykitti, S. (2016). ThamonpatSimakorn. The Development of Nursing's Mentorship Model at Phramongkutklao Hospital. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 17(3), 197-206. [In Thai].
- Greenslade, J. H., & Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611.
- Gupta, K. K., Attri, J. P., Singh, A., Kaur, H., & Kaur, G. (2016). Basic concepts for sample size calculation: Critical step for any clinical trials. *Saudi Journal of Anesthesia*, 10, 328-331.
- Ibrahim SAEI-A, Ibrahim El Sayed R, Attala MM, & Elmezin NK. (2016). Relationship between head nurses' leadership styles and staff nurses' job performance. *IOSR-JNHS*, 5(1), 66-74.
- Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: mediating role of leader-member exchange and relational identification. *SAGEOpen*, 15(4), 1-13. Doi: 10.1177/2158244015612518
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. Zutphen: CPI Koninklijke WOH Mann.
- Kruschke, C. (2016). *Generation Z is coming to the workforce: Are you prepared to attract, train, and retain this generation of nurses?* Retrieved 15 November 2018 from <https://greatplainsqn.org/gpqcc/wpcontent/uploads/sites/5/2016/03/Hand-outs-Generation-Z-is-Coming-go-the-Work-Force.pdf>
- Kuewong, G., & Oumtanee, A. (2017). Stress of newly graduated nurses working at an intensive care unit. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 18(Supplement), 158-165. [In Thai].
- Kuokkanen, L. (2014). Does organizational justice predict empowerment? Nurses assess their work environment. *Journal of Nursing Scholarship*, 46(5), 349-356.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian J. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings. Expanding Kanter's Model. *Journal of Nursing Administration*, 1, 260-272. <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200105000-00006>.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2012). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (7th ed.). Philadelphia, PA: R. R. Donnelley Crawfordsville.
- SilaMom, B., Deewisaret, W., & Khamyu, A. (2018). Factor influencing the retention of generation Y professional nurse at a hospital. *Journal of Nursing and Health Care*, 36(1), 62-71. [In Thai].
- Songsraboon, R. (2014). Model of an excellent service of private hospitals in Thailand. *Journal of Graduate School of Commerce Burapha Review*, 9(2), 54-67. [In Thai].

- Sriboonwong, L., Singchangchai, P., & Aree, P. (2020). The relationship model among transformational leadership of head nurses, innovative work behavior and task performance as perceived by professional nurses in general hospitals. *Thai Journal of Cardio-Thoracic Nursing*, 31(2), 96-111.[In Thai].
- Srisathidnarakur B. (2010). *The methodology in nursing research*(5th ed.). Bangkok: Printing house You and I Inter Media Company. [In Thai].
- Sukcharoen, Y.,&Klumrat, K. (2015). Factors related to the job performance competency among registered nurses in Sub-district health promotion hospitals, NakhonPathom Province. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 2(2), 14-26. [In Thai].
- Voraakom, V. (2014). 5 Insight generation Z. *Krungthep Turakij*. Retrieved dd/mm/yy from <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/591770>. [In Thai].
- Waiyakorn, R., Singchungchai, P., & Puthiaungkul, B. (2019). The relationships between the participatory management work empowerment, and the effectiveness of patient unit as perceived by First- Line nurse managers, Private Hospitals. *Nursing Journal*, 46(2), 142-151. [In Thai].
- Wong & Laschinger. (2012).Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947-959.
- Wongcharoen, W., Singchungchai, P., Wongkhomthong, J., & Meehanpong, P. (2018). The structural equation model of leadership of In-Patient Unit head nurses as perceived by professional nurses, nurses' work engagement, and job performance of professional nurses in community hospitals. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19(3), 97-106.[In Thai].

