

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

**The Relationships between the Transformational Leadership, Empowerment and Happiness
at Work of Charge Nurses, a General Hospital in Health Region 3**

บงกช ปาลภิบาล (Bongkot Palpibal)*

จิรัตน์ หรือตระกูล (Jirarat Ruetrakul)**

จรรจา สันตยากร (Chanjar Suntayayorn)***

Received: March 14, 2025

Revised: April 8, 2025

Accepted: May 20, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ณ โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งในเขตสุขภาพที่ 3 และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร สังกัดฝ่ายการพยาบาล ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 เดือนขึ้นไป ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 142 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ Rating scale 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจและมีความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.98, 0.96 และ 0.98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45) 2) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.42) 3) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66) 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความสัมพันธ์ทางบวก

**Corresponding author: Jirarat Ruetrakul: E-mail; Jiratr@nu.ac.th

*นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทางการพยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (Student, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Naresuan University)

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (Assistant Professor, Faculty of Nursing, Naresuan University)

***รองศาสตราจารย์ (Associate Professor)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .262, p < 0.01$) 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรมีความสัมพันธ์ทาง บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .282, p < 0.01$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ความสุขในการทำงาน, พยาบาลหัวหน้าเวร

Abstract

This descriptive research aimed to investigate relationships among the transformation leadership, empowerment and happiness at work of charge nurses, a general hospital in health region 3 had the objective : 1) Examine the levels of transformational leadership, empowerment, and happiness at work among charge nurses at a general hospital in Health Region 3. , and (2) Investigate the relationships between transformational leadership, empowerment, and happiness at work among charge nurses with at least six months of work experience. The sample comprised 142 charge nurses selected using multistage sampling. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire assessing transformational leadership, empowerment, and happiness.at work. The instrument's content validity was verified by experts, with item-objective congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00. Reliability coefficients (Cronbach's alpha) were 0.98, 0.96, and 0.98, respectively. Descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient were used for data analysis.

The results revealed that: 1) The level of transformational leadership among charge nurses was high ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45). 2) The level of empowerment among charge nurses was high ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.42). 3) The level of happiness at work among charge nurses was also high ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66). 4) Transformational leadership was positively correlated with happiness at work a statistically significant level ($r = .262, p < .01$). 5) Empowerment was positively correlated with happiness at work a statistically significant level ($r = .282, p < .01$).

Keywords: Transformational leadership, Empowerment, Happiness at work, Charge nurses

ความเป็นมาของปัญหา

นโยบายสาธารณสุขของประเทศไทยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาล ในหลายด้าน เช่น นโยบายพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) ที่มุ่งเน้นการกระจายบริการสุขภาพให้ทั่วถึง ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายระหว่างโรงพยาบาล ระดับต่างๆ ส่งผลให้พยาบาลต้องปรับตัวในการทำงาน ข้ามสถานพยาบาล และอาจมีภาระงานเพิ่มขึ้น ร่วมกับ นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ตามหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพมากขึ้น ทำให้พยาบาลต้องรองรับผู้ป่วยจำนวนมากขึ้น นำไปสู่ความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามีการนำระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (EHR) และระบบเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้พยาบาลต้องเรียนรู้และปรับตัวกับระบบใหม่ เพิ่มภาระงาน ด้านเอกสารและการบันทึกข้อมูลต่างๆ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่านโยบายของกระทรวงสาธารณสุข นั้น มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานของพยาบาล ทั้งในด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ การจัดการ อัตรากำลัง และการพัฒนาสวัสดิการ ซึ่งพยาบาลต้องมีการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงของนโยบายสาธารณสุขได้ส่งผลกระทบต่อตรงต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล ทั้งในด้านของสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาระงาน สวัสดิการ และความพึงพอใจในอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาระงาน ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความเครียดและความเหนื่อยล้าเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ประกอบกับการเพิ่มจำนวนของผู้ป่วยจากนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า การขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้พยาบาลต้องทำงานหนักขึ้น ชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องที่ยาวนาน และอาจเผชิญภาวะหมดไฟ (Burnout) ได้ง่ายขึ้น (Castillo-González et al., 2024) จากปัจจัยต่างๆ ดังที่กล่าวมาส่งผลให้พยาบาล มีความพึงพอใจในอาชีพลดลง ถึงแม้ว่าจะมีนโยบาย การเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการจะช่วยสร้างแรงจูงใจ แต่ยังคงพบว่ามีบางพื้นที่ที่มีความเหลื่อมล้ำด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการ ส่งผลให้พยาบาลรู้สึกไม่พึงพอใจ และอาจส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน (Lu, Zhao, & While, 2019) และอาจส่งผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Albendín-García, Sulaimán-Martos, & Cañadas-De la Fuente, 2021).

ความสุขในการทำงาน (Job Happiness) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการพยาบาล โดยความสุขของพยาบาลนั้นพบว่าไม่มีผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคล องค์กร และระบบบริการสุขภาพในภาพรวม และยังอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย พยาบาลที่มีความสุขในการทำงานมักให้บริการที่มีคุณภาพขึ้น เนื่องจากมีแรงจูงใจในการดูแลผู้ป่วย และสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ ลดความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) (Albendín-García et al., 2021). นอกจากนี้ยังพบว่า การมีความสุขในการทำงานสามารถช่วยลดระดับความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มความผูกพันกับองค์กรและลดอัตราการลาออกได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ หลูและคณะ (Lu et al., 2019) ที่ระบุว่า เมื่อพยาบาลรู้สึกมีความสุขในการทำงาน พวกเขาจะมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ลดแนวโน้มที่จะลาออก และช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในระบบสุขภาพ ทั้งนี้ความสุขในการทำงานของพยาบาลมีความสำคัญต่อทั้งบุคคลและองค์กร โดยช่วยเพิ่มคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ลดความเครียดและภาวะหมดไฟ ส่งเสริมความผูกพันกับองค์กร และสนับสนุนการพัฒนาในสายอาชีพ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขของพยาบาลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อระบบบริการสุขภาพโดยรวม ภาวะผู้นำในองค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดความเครียดในงานผ่านแนวทางต่าง ๆ อาทิเช่น ผู้นำที่ส่งเสริมความเป็นทีม และสนับสนุนการทำงานร่วมกันสามารถช่วยลด

ความกดดันในการทำงาน (Ismael, Sleem, & Abd el-Ghani, 2024)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพหรือความสามารถของตนไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น โดยลักษณะของผู้นำประเภทนี้สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล ได้ในหลายมิติ ทั้งในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการมีเป้าหมายร่วม (Inspirational motivation) และยังเป็นผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทและคุณค่าของพยาบาล จะช่วยให้พยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน การให้กำลังใจและสนับสนุนให้พยาบาลมองเห็นความหมายของงานที่ทำ การให้ความใส่ใจและสนับสนุนรายบุคคล (Individualized consideration) โดยที่ผู้นำพร้อมที่จะรับฟังปัญหาและข้อกังวลของพยาบาล ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและดูแล การส่งเสริม Work-life balance และความก้าวหน้าในอาชีพช่วยลดความเครียด การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Intellectual stimulation) เปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการทำงาน สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ทำให้พยาบาลรู้สึกมีคุณค่าและมีโอกาสเติบโต การเป็นแบบอย่างที่ดี (Idealized influence) นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในองค์กร ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุนรายบุคคล การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี หากผู้นำสามารถนำแนวทางนี้มาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้พยาบาลมีขวัญกำลังใจที่ดี และพร้อมเผชิญกับความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีความสุข (Ismael et al., 2024). การให้โอกาสในการตัดสินใจและมีส่วนร่วม ช่วยให้พวกเขารู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในองค์กรและการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (Wiangkao, Chainachanawiro, & Ruetrakul, 2018).

การสร้างเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การสร้างเสริมพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยการให้โอกาสในการตัดสินใจและมีส่วนร่วม การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการทำงานที่มีความหมาย จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน โดยทั้งหมดนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพการบริการผู้ป่วย เป็นกระบวนการที่ช่วยให้พยาบาลหัวหน้าเวร มีความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจและความคุมงานที่ทำ ซึ่งสามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล ได้ในหลายมิติ การที่พยาบาลรู้สึกว่าการงานของตนเองมีความสำคัญและสามารถทำให้เกิดผลกระทบในทางบวกต่อผู้ป่วยและองค์กร จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นการสร้างเสริมพลังอำนาจที่มีผลดีต่อความสุขในการทำงาน (Kim & Kwon, 2020)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบ ว่าตัวแปรต้น 2 ตัว ส่งผลในการเพิ่มความพึงพอใจและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และมีความสำคัญในการทำให้งานที่มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพเพราะมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ แต่ยังไม่มีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวในหัวหน้าเวรทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งเขตสุขภาพที่ 3 อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรในการดำเนินการวางแผนการบริหารอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3
2. ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

3. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาล ทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของ พยาบาลหัวหน้าเวร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาล ทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและ ริกจีโอ (Bass & Riggio, 2006) การเสริมสร้างพลังอำนาจของคานเทอร์ (Kanter, 1993) กับความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร 11 ข้อ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุน การส่งเสริมสุขภาพ สสส. (Thai Health Promotion Foundation, 2022) โดยตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจส่วนตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน สรุปเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหัวหน้าเวรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง สิงหาคม พ.ศ.2567 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้ 1) สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ในฝ่ายการพยาบาลทั้งหมด จำนวน 10 หน่วยงาน 2) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากชื่อแบบไม่ใส่คืนของพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละหน่วยงานให้ได้จำนวนตามที่ต้องการซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในแต่ละหน่วยงาน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ จำนวน 129 คน และเพื่อทดแทนข้อมูลที่อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งให้การวิเคราะห์ผลมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ทำให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นจำนวน 142 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของบาสและ ริจิจิโอ (Bass & Riggio, 2006)

ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อคำถาม 25 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) แปลผลคะแนนโดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก 3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง 2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ 1.00-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำสุด (Karnasut, 1999) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of concurrence) เท่ากับ 0.94 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.98

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของคานเทอร์ (Kanter, 1993) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1.การได้รับอำนาจ 2.การได้รับข้อมูลข่าวสาร 3.การได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือ 4.การได้รับทรัพยากร ข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) แปลผลคะแนนโดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก 3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง 2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ 1.00-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำสุด (Karnasut, 1999) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of concurrence) เท่ากับ 0.94 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.9

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบประเมินความสุขตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (Office of the Health Promotion Fund, 2022) ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านร่างกายดี 6 ข้อ 2. ด้านผ่อนคลายดี 5 ข้อ 3. ด้านจิตใจดี 5 ข้อ 4. ด้านจิตวิญญาณดี 5 ข้อ 5. ด้านครอบครัวดี 3 ข้อ 6. ด้านสังคมดี 6 ข้อ 7. ด้านใฝ่รู้ดี 3 ข้อ 8. ด้านสุขภาพเงินดี 4 ข้อ 9. ด้านชีวิตการทำงานดี 17 ข้อ 10. ด้านความผูกพัน 9 ข้อและ 11. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน 5 ข้อ รวม 68 ข้อและข้อที่ 69 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในปัจจุบัน แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราการประเมินค่า 1-5 ระดับ สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 4.50-5.00 หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวร อยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวร อยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวร อยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวร อยู่ในระดับต่ำ 1.00-1.49 หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านดังนี้ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล 2 ท่าน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาที่มีความสอดคล้องค่า IOC (Index of concurrence) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรทดลองใช้กับพยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.98, 0.96 และ 0.98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยนำเอกสารรับรองและหนังสือขอเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ที่เข้าร่วมวิจัยเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล พร้อมแจ้งรายละเอียดในการทำวิจัย วัตถุประสงค์ ขอบเขตการศึกษาเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปสังกัดฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งเขตสุขภาพที่ 3 จากนั้นผู้วิจัยชี้แจงกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การลงนามยินยอม การตอบแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทำการทดสอบการกระจายตัวตามข้อกำหนดพบว่า ข้อมูลกระจายตัวเป็นโค้งปกติ จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกโดยรวมและรายด้าน
3. วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกโดยรวมและรายด้าน

4. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกโดยรวมและรายด้าน

5. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ COA NO. 129/2024 IRB No. P2-0257/2566 วันที่รับรอง 22 มีนาคม 2567 หลังจากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรตามความสมัครใจที่ และสามารถยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ข้อมูลที่ได้ถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการ

เปิดเผยชื่อของกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะใช้รหัสแทน แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวม แบบสอบถามถูกจัดเก็บไว้ที่ผู้เก็บเอกสาร โดยการปิดล็อกและเก็บกุญแจไว้กับผู้วิจัยเพียงผู้เดียวและทำลายเอกสารข้อมูลทั้งหมดด้วยวิธี Delete ออกจากระบบคอมพิวเตอร์ หลังจากการวิจัยสิ้นสุด 5 ปี

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.50 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 98.60 พยาบาลหัวหน้าเวรมีอายุเฉลี่ย 36.35 ปี ($\bar{X} = 36.65$, S.D. = 10.15) อายุต่ำสุด 23 ปีและอายุสูงสุด 59 ปี สถานภาพโสด ร้อยละ 46.50 รายได้ต่อเดือน จะอยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.67 ปี ($\bar{X} = 12.67$, S.D. = 9.33) โดยมีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลต่ำสุด 1 ปีและสูงสุด 37 ปี

2. ภาพรวมของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า อยู่ในระดับสูง แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยรวม (n = 142)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล (ระดับ)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร	3.94	0.45	สูง
การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร	3.83	0.42	สูง
ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร	3.64	0.66	สูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของ พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งเขตสุขภาพ ที่ 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = .262^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับด้านการ

มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .319^{**}$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีความ สัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .286^{**}$) และความสัมพันธ์ ระหว่างความสุขในการทำงานกับด้านการกระตุ้นทาง ปัญญาและด้านการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำ ($r = .235^{**}$) ตามลำดับ แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ($n = 142$)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.319**	< .001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.286**	.001	ต่ำ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.235**	.005	ต่ำ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.231**	.006	ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม	.262**	.164	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของ พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งเขต สุขภาพที่ 3 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = .286$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

หัวหน้าเวร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดโดยมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .281$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการ ได้รับข้อมูลข่าวสารกับความสุขในการทำงานโดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำ ($r = .280$) และความสัมพันธ์ ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับการ สนับสนุนกับความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำ ($r = .272$) ตามลำดับแสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
ด้านการได้รับอำนาจ	.281**	.001	ต่ำ
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	.280**	.001	ต่ำ
ด้านการได้รับการสนับสนุน	.272**	.001	ต่ำ
ด้านการได้รับทรัพยากร	.253**	.002	ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม	.286**	.001	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาล หัวหน้าเวร ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาล หัวหน้าเวร และระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาล หัวหน้าเวร มีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถขับเคลื่อน และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันผลลัพธ์ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของบาสและริกจิโอ (Bass & Riggio ,2006) ที่อธิบายลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) จากการที่พยาบาล หัวหน้าเวรสามารถแสดงลักษณะเหล่านี้ได้อย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการ สร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เติบโตทั้งด้านวิชาชีพและจิตใจ อีกทั้งยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร

อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยมาภรณ์ โตชะนก และ อำนวย ทองโปร่ง (Tochanok & Thongprong, 2024) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำมีความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและความพึงพอใจในหน้าที่การงานของทีมงาน ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในตำแหน่งหัวหน้าเวรหรือผู้นำหน่วยงานย่อย เพื่อให้สามารถเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างนวัตกรรมในการให้บริการสุขภาพที่ตอบโจทย์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

2. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาล หัวหน้าเวรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.42) 3) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาล หัวหน้าเวร มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และมั่นใจในตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และพยาบาล หัวหน้าเวร มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีการให้การสนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ เงินทุน บุคลากร เวลา และวัสดุอุปกรณ์ ที่สนับสนุนให้งานสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผลการศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับ

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (Uamtani, 2004) ที่ระบุว่า การเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจและจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมทั้งการจัดตั้งแวดล้อมที่เอื้อในการปฏิบัติงาน ร่วมกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความสามารถพร้อมรับมือหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้จนเกิดเป็นความสำเร็จขององค์กรซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของนิรมล โตสติ, อารีรัตน์ ขำอยู่ และเขมราดี มาสิงบุญ (Tosati, Khamyu, & Masingboon, 2020) ที่ผลการศึกษาผลการศึกษพบว่าระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลหัวหน้าเวร ได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการร่วมมือ มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคต่างก็จะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปด้วยดี อย่างไรก็ตามพยาบาลหัวหน้าเวรมีความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อปรับปรุงหรือสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ในองค์กรเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ (Kanter, 1993) ที่ระบุว่า การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมายส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้อิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีการพัฒนางานที่ทำ หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงผลงานที่ทำสำเร็จ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถมีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรจนเกิดเป็นการยึดมั่นและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

3.ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ผลการศึกษาโดยรวมด้านความสุขในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับ

มีความสุขมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าทุกมิติอยู่ในระดับมีความสุข ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากงานและหรือสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ การมีค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม ส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมามีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันขององค์กร สอดคล้องกับ.พิมลพรรณ เมืองจา, ชาร์ตศุมน พุดทิญญ์และสุคนธา สิริ (Mueangja, Prutipinyo, & Siri, 2023) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานจำแนกตามแผนงานไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมได้แก่โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลายความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาคและสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน 2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3. บุคลากรให้ความสนใจ เอาใจใส่ในงานและเรียนรู้ตลอดเวลา 4. เพื่อนร่วมงานมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .262$) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในที่นี้รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ การให้การสนับสนุนการสนับสนุนรายบุคคล การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีผลกระทบในทางบวกต่อ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ทั้งนี้ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญนี้บ่งชี้ถึงผลกระทบที่ผู้นำมีต่อพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านต่างๆ กล่าวคือ การสร้างแรงบันดาลใจและความหมายในงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรและการดูแลผู้ป่วย ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรได้รับรู้ถึงการมีความหมายและความสำคัญของงานที่ทำ ส่งผลให้พวกเขามีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับโบอามาห์และคณะ (Boamah, Spence Laschinger, Wong, & Clarke, 2018) ในขณะที่การสนับสนุนและการพัฒนาศักยภาพนั้นคือการที่ผู้นำให้การสนับสนุนพยาบาลหัวหน้าเวรในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยเพิ่มความสุขและลดความเครียดจากการทำงานที่มีความท้าทาย (Pineau Stam, Laschinger, Regan, & Wong, 2015) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดความขัดแย้งระหว่างทีมงาน จะทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกสนุกสนานและพึงพอใจในงาน (Wong, Cummings, & Ducharme, 2013) และการที่ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้การที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ($r = .262$) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร แต่ความสัมพันธ์ที่ได้ไม่สูงมากซึ่งอาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร เช่น ปัจจัยด้านสวัสดิการหรือสิ่งแวดล้อมการทำงานในโรงพยาบาล

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .286$) อธิบายได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มีผลบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่ง คือ การให้อิทธิพลพยาบาลหัวหน้าเวรในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพ

ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและทำให้พยาบาลมีความสุขมากขึ้นในการทำงาน อีกทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจช่วยให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความสามารถในการตัดสินใจ และมีอิสระในการควบคุมการทำงาน โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ส่งผลให้พวกเขามีความรู้สึว่าเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการทำงานและการดูแลผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจวินจินเหมย, สมใจ ธีระกมล และจิตติธัฐ อัคราเดชานันท์ (Jinmei, Sirakamon, & Akkadechanan, 2020) จากการศึกษาพบว่าพบวาระดับพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพรวมและรายด้านตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับสูงและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับสูงกับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พัฒนาโครงสร้างการทำงานที่ส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น เช่น การวางแผนการดูแลผู้ป่วย การบริหารจัดการบุคลากร และการปรับปรุงแนวทางการทำงาน กระจายอำนาจให้พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ให้พยาบาลสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในนโยบายโรงพยาบาล

1.2 สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของพยาบาลหัวหน้าเวร จัดให้มีโครงการอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานและการจัดการทีม สนับสนุนให้พยาบาลหัวหน้าเวรเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ หรืออบรมด้านการจัดการพยาบาลสร้างระบบ ที่ปรึกษา (Mentorship) โดยให้พยาบาลที่มีประสบการณ์ช่วยแนะนำพยาบาลหัวหน้าเวรรุ่นใหม่

1.3. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของพยาบาล ลดภาระงานที่มากเกินไป โดยปรับสมดุลระหว่างงานบริหารและงานดูแลผู้ป่วย สนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี เช่น การลาพักผ่อน การดูแลสุขภาพจิต และระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม

1.4. นำผลวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายระดับองค์กร นำข้อมูลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน ไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายด้านบุคลากร พัฒนาระบบการประเมินผลการทำงานของพยาบาล ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น การให้รางวัลแก่พยาบาลที่สามารถนำทีมได้ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเป็นงานวิจัยที่เป็นเชิงทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

2.2 ควรทำวิจัยในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพทุกระดับ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2.3 ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงพยาบาลที่มีขนาดและรูปแบบแตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลลัพธ์

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้ให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าเวรทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- Albendín-García, L., Sulaimán-Martos, N., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2021). Prevalence, related factors, and levels of burnout among midwives: A systematic review. *Journal of Midwifery & Women's Health, 66*(1), 24-44. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/jmwh.13186>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). New York: Psychology Press. Retrieved from <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). The influence of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes: A pilot study of nursing leadership. *Nursing Outlook, 66*(2), 180-189. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Castillo-González, A., Velando-Soriano, A., De La Fuente-Solana, E. I., Martos-Cabrera, B. M., Membrive-Jiménez, M. J., Ramírez-Baena, L., ... Cañadas-De La Fuente, G. A. (2024). Relation and effect of resilience on burnout in nurses: A literature review and meta-analysis. *International Nursing Review, 71*(1), 160-167. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/inr.12838>
- Ismael, H. I., Sleem, W. F., & Abd el-Ghani, A. M. (2024). Relationship between transformational leadership style and job satisfaction among nurses. *Journal of Nursing Management, 32*(1), 112-120. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/jonm.13345>
- Jinmei, D., Sirakamon, S., & Akkadechanan, T. (2020). Job satisfaction, leader empowering behaviors and work engagement among of nurses in a tertiary hospitals, Kunming, the People's Republic of China. *Nursing Journal/CMU, 47*(1), 414-427. [In Thai].
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: McGraw-Hill.
- Karnnasut, P. (1999). *Statistics for behavioral science research* (7th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai].

- Kim, S.-Y., & Kwon, Y.-E. (2020). Effect of happiness and empowerment on nursing performance of clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 21(1), 112–120. Retrieved from <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.1.112>
- Pineau Stam, L. M., Laschinger, H. K., Regan, S., & Wong, C. A. (2015). The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 190-199. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/jonm.12113PMC+3>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Mueangja, P., Prutipinyo, C., & Siri, S. (2023). Happiness at work of nurses in Public Health Centers, Bangkok Metropolitan Administration. *Public Health Policy and Laws Journal*, 9(2), 255-266. Retrieved from https://doi.org/10.14456/journal_law.2023.17. [In Thai].
- Thai Health Promotion Foundation. (2022). *Thai health report 2022*. Retrieved from <https://www.thaihealth.or.th/wp-content/uploads/2022/09/Thai-Health-Report-year-2022>. [In Thai].
- Tochanok, P., & Thongprong, A. (2024). The relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' happiness at work under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration. *Journal of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University*, 18(1), 1. Retrieved from <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/EduBSRU/article/view/218>. [In Thai].
- Tosati, N., Khamyu, A., & Masingboon, K. (2020). Factors related to the perception of job empowerment of professional nurses at Bangkok Hospital in the Eastern Region. *Journal of Nursing Faculty, Burapha University*, 28(1), 1-15. Retrieved from <https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/nursing/article/view/6724>. [In Thai].
- Uamtani, A. (2004). *Empowerment in the nursing service system*. Bangkok: Chulalongkorn University.. [In Thai].
- Wiangkao, P., Chainachanawiro, U., & Ruetrakul, J. (2018). The relationship between transformational leadership of head nurses and happy organization of nurses in Phrae Hospital. *Journal of Nursing and Health*, 12(4), 115-126. [In Thai].
- Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947-959. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.13652648.2012.06089.x>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.