

บทความวิจัย

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

The Influence of Entrepreneurial Leadership and Work Environment on Quality of Nursing Administration of Professional Nurses in a University Hospital

นิตยา เนียมหอม (Nittaya Niemhom)*

จรจา สันตยากร (Chanjar Suntayakorn)**

Received: July 17, 2025

Revised: August 4, 2025

Accepted: September 17, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพหุการันต์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพการบริหารทางการพยาบาล และ 2) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และเป็นพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งและมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงประกอบการ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95, 0.97 และ 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง 1) ภาวะผู้นำเชิงประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .45) 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .50) และ 3) คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .47) 4) ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 67.9 ($R^2 = .679$, $p < .01$)

* Corresponding author: Nittaya Niemhom; E-mail: Nittayaniem@gmail.com

* พยาบาลวิชาชีพ (ฝ่ายการพยาบาล) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร (Professional Nurse (Nursing Division), Naresuan University Hospital)

**รองศาสตราจารย์ (Associate Professor)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำเชิงประกอบการในพยาบาลวิชาชีพและให้ความสำคัญต่อการสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพการบริหารทางการแพทย์ที่ดี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, คุณภาพการบริหารทางการแพทย์, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The predictive research aimed to explore the level of entrepreneurial leadership, work environment, and quality of nursing administration among professional nurses in a university hospital. Additionally, it also investigated the influence of entrepreneurial leadership and work environment on the quality of nursing administration of professional nurses. This study employed quantitative research design, and data were collected using questionnaires. Stratified Sampling was applied in selecting the samples. This research recruited 162 professional nurses who had been working at a university hospital and have working experiences at least 6 months. The questionnaire was consisted of four sections .1) demographic data 2) the entrepreneurial leadership level of profession nurses 3) the work environment , and 4) the quality of nursing administration. The questionnaire was tested for validity and reliability. The content validity of ranged 0.50-1.00, and the Cronbach's alpha reliability coefficients were 0.95, 0.97, and 0.97, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation), Pearson's product moment correlation and multiple regression analysis.

The results indicated that: (1) entrepreneurial leadership was at high level ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .45); (2) the work environment was at high level ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .50); (3) the quality of nursing administration was at a high level ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .47), (4) Furthermore, entrepreneurial leadership and work environment significantly predicted the quality of nursing administration among professional nurses in the university hospital, accounted for 67.9 of variance ($R^2 = .679$, $p < .01$)

This research suggest that nursing administration should promote entrepreneurial leadership among professional nurses and foster a supportive work environment conducive to effective practice, thereby enhancing the quality of nursing administration.

Keywords: Entrepreneurial leadership, Work environment, Quality of nursing administration, Professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญ

จากการเปลี่ยนแปลงของภาวะด้านเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาและสถานการณ์โลก ส่งผลกระทบต่อนานาประเทศ ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในวงกว้างที่มีผลต่อสุขภาพ (Klunklin & Uppor, 2022) ทำให้มีการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการในองค์กร ระบบบริการสุขภาพมีการ ปรับตัวครั้งใหญ่ (Nursing Council, 2022) ในกระบวนการนี้ ภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพจึงมีบทบาทสำคัญต่อการ ขับเคลื่อนการบริหารงานแบบใหม่ เนื่องจากพยาบาล เป็นบุคลากรที่สำคัญในระบบสุขภาพ (Nursing Division, 2021) ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมภาวะผู้นำเพื่อกำหนด ทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เกิดการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการและมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์กร (Awad, Zabady, Elbialy, & Ashour, 2024)

คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลในระบบสุขภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสามารถในการ แข่งขันทางธุรกิจโดยคำนึงถึงต้นทุน ความรวดเร็ว คุณภาพ ที่เน้นผลลัพธ์การดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (The Healthcare Accreditation Institute, 2022) ซึ่งในที่นี้ หมายถึง การมีระบบการควบคุมคุณภาพการบริการ การประกันคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล อย่างต่อเนื่อง เพื่อผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Chirathamakul, 2016) โดยพยาบาลบางกลุ่มได้นำแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงประกอบการมาดำเนินการ (Agung, Landra, Sudia, Ximenes, & Sarmawa, 2020). นำความรู้ ทักษะ รวมถึงแนวทางการวางแผนการให้บริการด้านสุขภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย (Alsadaan, et al., 2023)

ภาวะผู้นำเชิงประกอบการนับเป็นส่วนสำคัญของ ภาวะผู้นำในพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำในรูปแบบ นี้มีพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความคิด ริเริ่ม การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีความท้าทายและ รับมือกับความไม่แน่นอน นำไปสู่การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ (Saleh, Ata, Abd-Elhamid, Eltahan, Dailah, & Elsabahy, 2025) ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงต้องเตรียม ความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

และปรับตัวอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมเพื่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Anunthawichak, 2023) อีกทั้งยังต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารทางการพยาบาล ควบคู่กับงานให้บริการผู้ป่วย ทั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงประกอบการและมีส่วนร่วมอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ (George & Massey, 2020)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารการพยาบาล จัดเป็นสภาวะการณ์ ที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อการ ปฏิบัติงานที่สูงตามมาด้วย (Wichianrat, Thongsuk, & Chukumnerd, 2022) การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ดี นับเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและ ลดความเหนื่อยล้าของการทำงานและเพิ่มคุณค่าของ งานบริการ เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่เอื้อต่อการให้บริการ และเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จของคุณภาพการบริหาร การพยาบาล (The Healthcare Accreditation Institute, 2022)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เป็นโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิ ที่เน้นการให้บริการบำบัดรักษา และการดูแลผู้ป่วย โดยมีองค์กรพยาบาลดำเนินการด้าน บริการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน รักษาโรคและ ฟื้นฟูให้หายจากความเจ็บป่วยจากโรคต่างๆ จากแผน ปฏิบัติการประจำปี 2567 กำหนดเป้าหมายของผลลัพธ์ ด้านการบริหารทางการพยาบาลมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 แต่จากรายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล ปี 2565-2567 พบว่า ร้อยละของผลลัพธ์ด้านการบริหาร ทางการพยาบาล ปี 2565, 2566 และ 2567 มีจำนวนร้อยละ 63.6, 55.0 และ 60.0 ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2024) นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 กำหนดเป้าหมายความ พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรปี 2567 มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ผลจากการสำรวจความ พึงพอใจพบว่า ความพึงพอใจในงานร้อยละ 73.7 และ ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 74 ซึ่งต่ำกว่า เป้าหมายที่ตั้งไว้ (Annual Report of Nursing Department

Naresuan University Hospital, 2024) นอกจากนี้จากการ ทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงประกอบการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษา อิทธิพลของภาวะ ผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อ คุณภาพการบริหารจัดการทางพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพื่อนำไปเป็นข้อมูล สนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพงานบริการ ส่งเสริมการ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และเพื่อสนับสนุน งานบริการให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อผู้รับบริการตาม มาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงประกอบการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพการบริหาร การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงประกอบการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ร่วมกันทำนาย คุณภาพการบริหารจัดการทางพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารจัดการทางพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง หรือไม่ว่าอย่างใด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ เชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อ คุณภาพการบริหารจัดการทางพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะ ผู้นำเชิงประกอบการของอาวัดและคณะ (Awad et al., 2024) สภาพแวดล้อมในการทำงานของแมคคิม (McKim, 2003) และคุณภาพการบริหารจัดการทางพยาบาลของ มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (The Healthcare Accreditation Institute, 2022) โดยตัวแปรต้น คือ ผู้นำ เชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ คุณภาพการบริหารจัดการทางพยาบาล สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ

- การยอมรับความท้าทาย
- การตั้งรับกับความไม่แน่นอน
- การโน้มน้าวสู่เป้าหมายเดียวกัน
- การสร้างความมุ่งมั่น
- การสร้างแนวโน้มนำร่วมกัน
- การแสดงให้เห็นประโยชน์
- การเตรียมการต่อการเรียนรู้ ร่วมกัน

Awad et al., (2024)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การดูแลผู้ปฏิบัติงาน
- ความไว้วางใจ
- โครงสร้างองค์การ
- ความรู้สึกกลมกลืนเป็นพวกเดียวกัน

McKim (2003)

ตัวแปรตาม

คุณภาพการบริหารจัดการทางพยาบาล

- ด้านผู้นำทางพยาบาล
 - ด้านระบบการบริหารจัดการทางพยาบาล
 - ด้านโครงสร้างบริหารการพยาบาล
 - ด้านการประสานความร่วมมือกับคณะ กรรมการระดับองค์การที่เกี่ยวข้องกับการ กำกับดูแลทางคลินิก
 - ด้านการจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัย และคุณภาพของปฏิบัติการพยาบาล
 - ด้านการประเมินการบรรลุเป้าหมายของ ปฏิบัติการ พยาบาล
- The Healthcare Accreditation Institute (2022)

รูปที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive research) โดยการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ P3-0102/2567 วันที่รับรอง 9 มกราคม 2568 โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

สถานที่วิจัย คือ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพทุกแผนกของโรงพยาบาล และทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2568 ถึง เมษายน 2568

เกณฑ์การคัดเข้าของกลุ่มตัวอย่างคือ 1) พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป 2) ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยในฝ่ายการพยาบาลตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 4) เซ็นต์ใบยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่างคืออะไร 1) ผู้ที่ลาศึกษาต่อ/ลาตลอด 2) ผู้ที่กำลังรักษาตัวในโรงพยาบาล 3) ผู้ที่มีตำแหน่งบริหารทางการพยาบาล

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้ 1) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เพื่อเลือกแผนกในกลุ่มงานการพยาบาลโดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากรของแต่ละงานการพยาบาลต่างๆ ทั้ง 11 งานการพยาบาล (Proportional random sampling) (Srisatisnarakun, 2020) เพื่อให้ตัวแทนประชากรจำนวน 162 คน 2) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้โปรแกรม random ในอินเทอร์เน็ตแบบเก่า เพื่อความสะดวกและรวดเร็วกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย G* Power โดยกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) อยู่ในช่วงปานกลาง คือ 0.15 (Srisatisnarakun, 2020) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) ที่ระดับ .05 และอำนาจการทดสอบ (Power of test) ที่ระดับ .80 (Srisatisnarakun, 2020) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

147 คน และเพื่อทดแทนข้อมูลที่อาจไม่ครบถ้วน รวมทั้งให้การวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 162 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพ พยาบาล รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาและแผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดอาวัดและคณะ (Awad, et.al, 2024) ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับความท้าทาย 5 ข้อ 2) ด้านการตั้งรับความไม่แน่นอน 4 ข้อ 3) ด้านโน้มน้าวสู่เป้าหมายเดียวกัน 5 ข้อ 4) ด้านการสร้างความมุ่งมั่น 6 ข้อ 5) ด้านการสร้างแนวโน้มนร่วมกัน 4 ข้อ 6) การแสดงให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน 8 ข้อ และ 7) ด้านการเตรียมการต่อการเรียนรู้ 5 ข้อ รวม 37 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 1-5 ระดับ (โดยที่ ระดับ 5 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด 4 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก 3 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง 2 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย 1 = ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น) สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ 1.00-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุด (Karnasut, 1999)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาตามกรอบแนวคิดของแมคคิม (McKim, 2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการดูแลผู้ป่วยปฏิบัติงาน

5 ข้อ 2) ด้านความไว้วางใจ 5 ข้อ 3) ด้านโครงสร้างองค์การ 5 ข้อ 4) ด้านความรู้สึกกลมเกลียวเป็นพวกเดียวกัน 5 ข้อ รวม 20 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราการประเมินค่า (Rating scale) 1- 5 ระดับ (โดยที่ ระดับ 5 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด 4 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก 3 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง 2 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย 1 = ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น) สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 4.50-5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำ 1.00-1.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุด (Karnasut, 1999)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (The Healthcare Accreditation Institute, 2022) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผู้นำการพยาบาล 4 ข้อ 2) ด้านระบบบริหารทางการพยาบาล 6 ข้อ 3) ด้านโครงสร้างบริหารการพยาบาล 5 ข้อ 4) ด้านการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการระดับองค์กรเกี่ยวกับการกำกับดูแลทางคลินิก 5 ข้อ 5) ด้านการจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัย และคุณภาพของปฏิบัติการพยาบาล 5 ข้อ 6) ด้านการบรรลุเป้าหมายของปฏิบัติการพยาบาล 5 ข้อ รวม 30 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 1-5 ระดับ (โดยที่ ระดับ 5 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด 4 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก 3 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง 2 = เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย 1 = ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น) สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 4.50-5.00 หมายถึง คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึง คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาล

วิชาชีพอยู่ในระดับระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับระดับต่ำ 1.00-1.49 หมายถึง คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุด (Karnasut, 1999)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงประกอบการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังนี้ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารทางการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล และผู้มีความรู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา จำนวน 3 ท่าน และผู้บริหารทางการพยาบาล ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารการพยาบาลในหอผู้ป่วย และมีความเชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่า IOC (Index of concurrence) อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงประกอบการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าว ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และรายด้านเท่ากับ 0.95, 0.97 และ 0.97 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ขอเก็บข้อมูล มีพยาบาลวิชาชีพครบเกณฑ์ 162 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 1 ครั้ง เมื่อพยาบาลวิชาชีพพร้อม ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่างแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดำเนินการพิทักษ์สิทธิโดยชี้แจงถึงโครงการวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการ

วิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ COA No. 004/2025 เลข IRB No. P3-102/2567 วันที่รับรอง 9 มกราคม 2568 รวมทั้งแจ้งว่า ข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารแสดงความยินยอม สิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม ใช้เวลาตอบแบบสอบถาม 40 นาที และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2568 ถึง เมษายน 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้พรรณนาด้วยการแจกความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกโดยรวมและรายด้าน
3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงประกอบการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ (Srisatisnarakun, 2020) (ดังนี้ 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์กัน 0.01-0.29 =

มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ 0.30-0.69 = มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 0.70-0.99 = มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 1.00 = มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์)

4. วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05 (Srisatisnarakun, 2020)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีอายุเฉลี่ยในช่วง 31 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.1 สถานภาพโสดร้อยละ 69.1 ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 8 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 -40,000 บาท ร้อยละ 59.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 98.1
2. ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = .45) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความมุ่งมั่น ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .48) รองลงมา คือ ด้านการโน้มน้าวสู่เป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = .55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแสดงให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = .58) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการยอมรับความท้าทาย	4.06	.51	มาก
2. ด้านการตั้งรับกับความไม่แน่นอน	4.02	.52	มาก
3. ด้านการโน้มน้าวสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.11	.55	มาก
4. ด้านการสร้างความมุ่งมั่น	4.30	.48	มาก
5. ด้านการสร้างแนวโน้มนร่วมกัน	4.10	.55	มาก
6. ด้านการแสดงให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน	3.83	.58	มาก
7. ด้านการเตรียมการต่อการเรียนรู้	3.84	.61	มาก
โดยรวม	4.04	.45	มาก

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .57) รองลงมาคือ ด้านการดูแลผู้ป่วยปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .52) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกโดยรวมและรายด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการดูแลผู้ป่วยปฏิบัติงาน	4.15	.59	มาก
2. ด้านความไว้วางใจ	4.16	.57	มาก
3. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.06	.52	มาก
4. ด้านความรู้สึกลมกลืนเป็นพวกเดียวกัน	4.13	.58	มาก
โดยรวม	4.13	.50	มาก

3. คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างการบริหารการพยาบาล

($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .56) รองลงมา คือ ด้านการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการระดับองค์การเกี่ยวกับการกำกับดูแลทางคลินิก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านระบบบริหารทางการพยาบาล ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .61) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกโดยรวมและรายด้าน

คุณภาพบริหารทางการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านผู้นำทางการพยาบาล	4.06	.50	มาก
2. ด้านระบบบริหารทางการพยาบาล	3.94	.61	มาก
3. ด้านโครงสร้างบริหารการพยาบาล	4.28	.56	มาก
4. ด้านการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการระดับองค์การเกี่ยวกับการกำกับดูแลทางคลินิก	4.23	.54	มาก
5. ด้านการจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัย และคุณภาพของปฏิบัติการพยาบาล	4.17	.55	มาก
6. ด้านการประเมินการบรรลุเป้าหมายของปฏิบัติการพยาบาล	4.20	.58	มาก
โดยรวม	4.15	.47	มาก

4. ภาวะผู้นำเชิงประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .744$) และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .790$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ	.744***	< .001	สูง
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.790***	< .001	สูง

***p-value < .001

5. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ คุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์

คุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 67.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

Model	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² change	F	p-value
1	ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ	.790	.624	.624	265.349***	.000
2	ภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.824	.679	.055	27.109***	.000

***p < .001

6. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .368 และ .494 ตามลำดับ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .351 และ.529 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ . 824 มีค่าอำนาจในการทำนาย (R²) ได้ร้อยละ 67.9 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 167.879$)และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ (Constant) ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .620 ดังตารางที่ 6 และ

สามารถเขียนสมการทำนายคุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{\text{(คุณภาพการบริหารทางการแพทย์)}} = .620 + .368_{\text{(ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ)}} + .494_{\text{(สภาพแวดล้อมในการทำงาน)}}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{(คุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ)}} = .351_{\text{(ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ)}} + .529_{\text{(สภาพแวดล้อมในการทำงาน)}}$$

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์คุณภาพการบริหารทางการแพทย์ในรูปคะแนนดิบมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์คุณภาพการบริหารทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปร ด้วยวิธี Stepwise Regression

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E	Beta	t	p-value
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.494	.063	.529	7.848	< .001
ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ	.368	.071	.351	5.207	< .001

Constant = .620, R = .824, R² = .679 adjust, R² = .675, F = 167.879**

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .45) อภิปรายได้ว่าภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วยการยอมรับความท้าทาย สร้างแนวโน้มและมีเป้าหมายเดียวกัน การตั้งรับกับความไม่แน่นอนเตรียมพร้อมต่อการเรียนรู้และสร้างความมุ่งมั่นเพื่อแสดงให้เห็นผลประโยชน์ร่วมกันในการคิดเพื่ออนาคตอย่างมีกลยุทธ์ (Li, Makhdoom, & Asim, 2020) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้าง ความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเพราะงานของพยาบาลมีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนการกำหนดภาระงานที่ต้องสร้างความร่วมมือระหว่างสหสาขาวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ ความมุ่งมั่นมีผลโดยตรงให้เกิดความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการปลอดภัยและพึงพอใจในการดูแล ซึ่งความมุ่งมั่นยังช่วยส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2024) อีกทั้งความมุ่งมั่นที่เกิดจากความร่วมมือในการทำงาน ยังช่วยกระตุ้นให้พยาบาลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและยกระดับคุณภาพการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง (Kimbu et al, 2021) เสริมสร้างพลังบวกให้พยาบาลในการทำงาน แสดงออกถึงการเริ่มแนวคิดใหม่และนวัตกรรม การประนีประนอมความไว้วางใจและการสื่อสารที่ดี (Bagheri & Harrison, 2020) สอดคล้องกับการศึกษาของ อาคิล เอลกันนัมและฟัตตาห์ (Akeel, Elghannam, & Fattah, 2023) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงประกอบการและ

ความผูกพันในงานของผู้บริหารทางพยาบาลในโรงพยาบาล นัสเซอร์ ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 40 แสดงให้เห็นว่า ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำเชิงประกอบการเป็นความสามารถที่สำคัญต่อการสร้างสิ่งใหม่ๆ แสวงหาทิศทางให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี มุ่งมั่น และความไว้วางใจของผู้ร่วมงานกัน (Bagheri & Harrison, 2020) ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมจึงอยู่ในระดับมาก

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .50) อภิปรายได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน นับเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อาจเพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจนนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กร สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (The Healthcare Accreditation Institute, 2022) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเพิ่มเติม พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .57) อภิปรายได้ว่าลักษณะงานของพยาบาลมีบทบาทที่ชัดเจน ต้องรับผิดชอบต่อผู้ป่วยและญาติด้วย รวมถึงให้การดูแลตั้งแต่แรกรับจนจำหน่ายกลับบ้าน สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของงานวิชาชีพพยาบาลนั้น ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญต่อสัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงาน และเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานบนความรับผิดชอบโดยตรงต่อชีวิตของผู้ป่วยและญาติ หากเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง

ความคิดเห็นและพร้อมปฏิบัติงานร่วมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ย่อมสร้างความไว้วางใจนำมาสู่ความสำเร็จของทีมงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (McKim, 2003) สอดคล้องกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานจากการเข้าร่วมประชุมในเวทีขององค์กรพยาบาล เปิดช่องทางรับความคิดเห็นในกลุ่ม Line Open Chat เพื่อรับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน นำมาบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน นอกจากนี้องค์กรมีระบบพยาบาลที่เล็งในการดูแลพยาบาลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งก่อนและหลังผ่านระบบที่เล็ง กลยุทธ์ Walk and Talk ลงเยี่ยมพูดคุยกับทุกหน่วยงาน สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง รวมทั้งการจัดกิจกรรม Enjoy Your Life For High Standard เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกิดความไว้วางใจซึ่งกัน (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2024) โดยมุ่งหวังให้พยาบาลวิชาชีพ สร้างสัมพันธภาพที่ดี นำมาสู่การทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ นับเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้งานบริการพยาบาล เกิดคุณภาพบริการที่ดีและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (Leejarean, 2022) ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของนฤมล ศิลวิศาล และวาสนิ วิเศษฤทธิ์ (Sinwisarn & Wisetrith, 2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การปฏิบัติงาน การอบรมเฉพาะทาง ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต ศัลยศาสตร์หัวใจและทรวงอก โรงพยาบาลระดับตติยภูมิพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของชนิดาภา มิ่งมูล, อารี ชิวเกษมสุข และเปรมฤทัย น้อยหมั่น ไวย (Mingmoon, Cheevakasemsook, & Noinuemwai, 2022) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษพบว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพทำงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงานบริการ เกิดคุณภาพที่ดีตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้

ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .47) อภิปรายได้ว่า การบริหารทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่สำคัญ ทั้งการควบคุมระบบการบริการสุขภาพให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการด้านการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้รับบริการปลอดภัยและพึงพอใจ รวมทั้งมีการประสานงานระหว่างทีมการดูแลบุคลากรอื่นๆ ให้บรรลุพันธกิจขององค์กร (The Healthcare Accreditation Institute, 2022) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านโครงสร้างบริหารการพยาบาล ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .56) อภิปรายได้ว่า โครงสร้างบริหารการพยาบาลมีความสำคัญเกี่ยวกับการกำกับดูแลมาตรฐานและจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ผู้รับบริการปลอดภัยพึงพอใจในระบบบริการ การประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล สามารถให้การพยาบาลอย่างครบถ้วนปลอดภัย ไม่เกิดข้อร้องเรียน (Naratto & Juntachum, 2022) สอดคล้องกับ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เป็นองค์กรพยาบาลที่มุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศในด้านคุณภาพของการให้บริการสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาลตามมาตรฐานและจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ มีระบบการนิเทศ กำกับดูแลในแต่ละเดือนวางแผนไว้ชัดเจน จัดระบบสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย นโยบาย 3P Safety และมาตรฐานสำคัญต่อความเจ็บป่วย (9 Essential Standard+2) เกิดการพัฒนาคุณภาพบริการและความปลอดภัยอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมีการกำหนดค่านโยบายจากฝ่ายการพยาบาลลงสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีลายลักษณ์อักษร มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บริการต่อสังคม (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2024) ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของนิชิโอ, ลาซารินิ, ซัลวาดอร์และอินโนเซนโซ

(Nishio, Lazarini, Salvador, & Innocenzo, 2021) ศึกษาการนำแบบจำลองการบริหารจัดการพยาบาลไปใช้ในโรงพยาบาล 16 แห่งพบว่า การดำเนินการและการติดตามรูปแบบการบริการทางการพยาบาลโดยใช้โมเดล ได้ผลลัพธ์ทางการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมความเป็นเลิศในการดูแล ทั้งในระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง (Yongchaiyoot & Arannapoom, 2024) ดังนั้น การพัฒนากระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่องย่อมเกิดประโยชน์ตามมาตรฐานและคุณภาพการบริการที่ดี อีกทั้งสร้างความพึงพอใจ ปลอดภัยต่อผู้รับบริการ (Nursing Division, 2021) ทั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพพบว่า การบริหารทางการพยาบาลที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลที่ได้มาตรฐานสากล ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจเกิดคุณภาพการบริการที่ดี ด้วยเหตุนี้ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลจึงอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ($Beta = .351$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า ในมิติภาวะผู้นำเชิงประกอบการด้านการยอมรับความท้าทายนั้น พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสามารถของตนเอง มีการตั้งเป้าหมายและมาตรฐานสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพบริหารทางการพยาบาล (Yang, Pu, & Guan, 2019) ส่วนในด้านการสร้างความมุ่งมั่นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงประกอบการนั้น แสดงให้เห็นว่าการสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันในการทำงาน ตลอดจนสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Awad et al., 2024) โดยเน้นมองหาโอกาสและเสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดแรงจูงใจ นำมาสู่ความผาสุกของบุคลากร ซึ่งเป็นรากฐานอันก่อให้เกิดคุณภาพการบริหารที่ดีขึ้นทั้งระดับหน่วยงานและองค์การ (Bagheri, & Harrison, 2020) ที่ช่วยส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารทางการพยาบาล รวมทั้งการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล

(Shieferaw, Birbisa, & Werke, 2023) อีกทั้ง ประสิทธิภาพการบริหารทางการพยาบาลและผลลัพธ์ด้านคุณภาพการดูแล ที่เน้นความปลอดภัยและป้องกันการเกิดความเสี่ยงทั้งองค์การ ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั้งด้านวิชาการ การสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล (Saleh et al., 2025) นอกจากนี้ นโยบายของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ดำเนินงานในรูปแบบโครงสร้างคณะกรรมการในระดับหอผู้ป่วย เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ เรื่อง 3P Safety และมาตรฐานสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อความปลอดภัย (Essential standard) มีการค้นหาความเสี่ยงเชิงรุกในประเด็นของ Essential standard ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เกิดผลลัพธ์ของการพัฒนาความปลอดภัยอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การพัฒนาคุณภาพระบบ Emergency response โดยใช้ Early warning sign การพัฒนาระบบ Administration Medication Safety โดยใช้นโยบาย Double Check (6R + 5Check) เป็นต้น ในส่วนด้านระบบการบริหารทางการพยาบาลได้มีการจัดทำแนวปฏิบัติและจัดอบรมบุคลากรเพื่อนำความรู้ไปพัฒนางานพยาบาลให้เกิดคุณภาพการบริหารที่ดี เช่น โครงการประชุมวิชาการพัฒนาคุณภาพระดับภาค ของสาธารณสุข เขต 2,3 (Reginal Forum) โครงการประกวดการพัฒนาคุณภาพ (Med Nu Quality 2024) (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2024) และโครงการ KM : Nursing Quality Management เป็นต้น (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2024) อีกทั้งได้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสม อาทิเช่น โครงการพัฒนาวิธีจัดเก็บข้อมูลในหน่วยงาน โครงการอบรม Digital Transformations การอบรมเพื่อสืบค้นการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นต้น เพื่อการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการพยาบาลอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาลด้านคลินิก ได้จัดทำมาตรฐานการพยาบาลรายโรคและกลุ่มโรคสำคัญ โปรแกรม PWES (Pediatric Early Warning Score) และ SOS Score (Search out Severity Score) จัดทำคลังความรู้ใน Website ของฝ่ายการพยาบาลให้เข้าถึงได้ง่าย

โดยนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและผู้ป่วยปลอดภัย อีกทั้งยังจัดโครงการเพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยี ในประเด็นด้านผู้นำทางการพยาบาลได้มีการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของพยาบาลวิชาชีพระหว่างการปฏิบัติงานหรือบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่า โดยองค์การมีระบบที่เลี้ยงในการควบคุมกำกับ ติดตาม และจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะที่เลี้ยงเพื่อสร้างความเป็นผู้นำให้กับพยาบาลวิชาชีพและในด้านของการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรด้านสมรรถนะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ผลลัพธ์ในการประเมินมีคะแนนอยู่ที่ร้อยละ 78.1-83.8 ได้มีการนำผลมาจัดอบรม และกิจกรรม On the Job Training พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำต่อการจัดการพัฒนางานคุณภาพ (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2024) ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของซาเลห์ และคณะ (Saleh et al., 2025) ศึกษา การสร้างผู้นำด้านพยาบาล อิทธิพลของโปรแกรมความเป็นผู้นำเชิงประกอบการต่อต้านวัฒนธรรมและประสิทธิภาพทางคลินิกของพยาบาลฝึกงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มศึกษาและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งในการให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงประกอบการซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด และเป็นรากฐานของคุณภาพการบริหารทางการพยาบาล ที่สะท้อนผ่านประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน นำมาสู่ผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่เป็นเลิศต่อผู้รับบริการ (Kimbu et al., 2021)

งานวิจัยครั้งนี้ เมื่อศึกษาเพิ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้การพยากรณ์ต่อคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น ($\text{Beta} = .529$) ทั้งนี้ก็ปราชัยได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ย่อมทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดการพัฒนางานบริการอย่างต่อเนื่องได้ ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารทางการพยาบาลที่ดี (Leejarean, 2022) สอดคล้องกับแนวคิดของ (Mckim, 2003) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวพยาบาล ทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตใจที่ช่วยสนับสนุนให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ อาทิเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้ให้การดูแลผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย Green Office รมรงค์ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Utilization) ร่วมกับมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน แสดงความคิดเห็นในเวทีผู้บริหารพบบุคลากร สนับสนุนให้แสวงหาความรู้ร่วมกันในหน่วยงาน เช่น การพัฒนางานประจำส่วนวัฒนธรรมในหน่วยงาน (CQI) ด้านโครงสร้างองค์กรดำเนินการโดยนำพันธกิจหลักขององค์กรสู่ผู้ปฏิบัติงาน บริหารจัดการด้านครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ให้พอใช้ในหน่วยงานอย่างคุ้มค่า มีการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงได้อย่างครอบคลุมเพื่อป้องกันเหตุการณ์ไม่คาดคิด อีกทั้ง จัดระบบงานป้องกันการแพร่กระจายเชื้อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความรู้สึกลมกลืนเป็นพวกเดียวกันมีการดำเนินการจัดทำบุญในหน่วยงาน ทำบุญประจำเดือนเกิด ส่งเสริมการเข้าร่วมงานปีใหม่ กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศเป็นมิตรในที่ทำงาน (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2024) ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของสมปรารถนา ดาพา, จิตกัณท์ ศรีจักรโคตร และวรรณชนก จันทุม (Dapa, Srijakkot, & Juntachum, 2020). ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การรับรู้บทบาทของผู้บริหาร ระบบการสนับสนุนการจัดบริการ และนโยบายขององค์กร เป็นปัจจัยสามารถทำนายการจัดบริการที่มีคุณภาพของผู้บริหารทางการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 82.7 ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำเชิงประกอบการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ได้ร้อยละ 67.9 กล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงประกอบการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้เกิดคุณภาพการบริหารจัดการพยาบาลที่ดี ทั้งนี้ ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อประโยชน์ ย่อมสนับสนุนการให้บริการที่มีคุณภาพ ผู้รับบริการปลอดภัยพึงพอใจต่อการให้บริการ (The Healthcare Accreditation Institute, 2022)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยอาจจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศความไว้วางใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการพยาบาลให้ดีขึ้น

1.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงประกอบการให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรม การฝึกปฏิบัติ หรือการมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ๆ เพื่อให้พยาบาลสามารถคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ตั้งรับต่อการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาการศึกษาแบบกึ่งทดลองที่นำปัจจัยส่งเสริมหรือปัจจัยที่ทำนายต่างๆ ไปพัฒนาเป็นโปรแกรม แล้ววัดผลคุณภาพการบริหารจัดการพยาบาลต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงประกอบการของพยาบาลวิชาชีพในทุกระดับ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการพยาบาล

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทำนายในประเด็นภาวะผู้นำเชิงประกอบการและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในระดับที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างแบบจำลองที่สามารถใช้ในการทำนายคุณภาพการบริหารจัดการพยาบาลได้อย่างแม่นยำ และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องที่ช่วยให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการและองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

- Agung, A., Landra, N., Sudia, N., Ximenes, M., & Sarmawa, W. G. (2020). The role of ethical behavior and entrepreneurial leadership to improve organizational performance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-10.
- Akeel, A. F., Elghannam, H. M., & Fattah, A. M. (2023). Entrepreneurial leadership and work engagement among nurse managers. *Egyptian Journal of Nursing & Health Science*, 4(2), 98-124.
- Alsadaan, N., Salameh, B., Abdelkader, F. A., Reshia, E., Alruwaili, R. F., Alruwaili, M., ... Jones, L. K. (2023). Impact of nurse leader behavior on nursing staff performance: A systemic review of literature. *The Journal of health Care Organization*, 60, 1-14.
- Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital. (2024). *Annual report of nursing department 2024*. Phitsanulok: Faculty of Medicine, Naresuan University. [In Thai].
- Anunthawichak, S. (2023) Entrepreneurial leadership to create business success in the digital age. *Journal of Business and Industrial Development*, 3(3), 96-113. [In Thai].
- Awad, N. H. A., Zabady, H. A. H., Elbially, G. G., & Ashour, H. M. A. A. (2024). Entrepreneurial leadership, nurse's proactive work behavior, and career adaptability: A structural equation model. *BMC Nursing*, 23(140), 1-13.

- Bagheri, A., & Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership: Measurement multi-dimensional construct. *Journal of Small and Enterprise Development*, 27(4), 659-679.
- Chirathamakul, S. (2016). *4G Era management*. Bangkok: Bangkok Noi. [In Thai].
- Dapa, S., Srijakkot, J., & Juntachum, W. (2020). Factors influencing quality nursing services by nurse administrators at university hospitals in the Northeast of Thailand. *Journal of Nursing Science & Health*, 43(2), 115-124. [In Thai].
- George, V., & Massey, L. (2020). Proactive strategy to improve staff engagement. *Nurse Lead*, 18(6), 532-535.
- Kansasut, P. (1999). *Statistics for behavior science research* (7th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. [In Thai].
- Kimbu, A. N., Jong, A. D., Adam, I., Ribeiro, M. A., Afenyo-Agbe, A., Adeola, O., ... Domecq-Figueroa, C. (2021). Recontextualising gender in entrepreneurial leadership. *Annals of Tourism Research*, 88, 1-12.
- Klunklin, A., & Uppor, W. (2022). Professional nurses and entrepreneurship in the 21st century. *The Journal of Chulabhorn Royal Academy*, 3(1), 8-18. [In Thai].
- Leejarean, S. (2022). *Human resource management*. (2nd ed.). Bangkok: Vittayakarnpim 1973 Press. [In Thai].
- Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 105-118.
- McKim, S. J. (2003). Healthy work environment, *Nurse Leader*, 15(3), 15-22.
- Mingmoon, C., Cheevakasemsook, A., & Noinuemwai, P. (2022). Relationships between personal factors, positive psychological capital, and positive practice environment of generation Y professional nurses at a public hospital, Ubon Ratchathani Province. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 23(2), 160-168. [In Thai].
- Naratto, C., & Juntachum, W. (2022). Relationship between managerial competencies of administrators and nurses' Job satisfaction in general hospitals of region 8. *Journal of Sakon Nakhon Hospital*, 25(3), 121-132. [In Thai].
- Nishio, E. A., Lazarini, L. F., Salvador, M. E., & Innocenzo, M. (2021). Implementation of the nursing services management model in 16 hospitals. *Revista Brasileira de Enfermagem REBEn*, 74(1), 1-5.
- Nursing Council. (2022). *Nursing and midwifery strategic plan 2022-2026*. Bangkok: Tawan media Press. [In Thai].
- Nursing Division. (2021). *National nursing service action plan national level (Issue 6) 2022-2026*. Nonthaburi: Ministry of Public Health. [In Thai]
- Saleh, M. S. M., Ata, A. A., Abd-Elhamid, Z. N., Eltahan, A. A., Dailah, H. G., & Elsabahy, H. E. (2025). Building nursing leaders: The influence of entrepreneurial leadership program on nurse interns' innovation and clinical performance. *BMC Nursing*, 24(501), 1- 18.
- Shieferaw, M. M., Birbisa, Z. A., & Werke, S. Z. (2023). Entrepreneurial leadership, learning organization and organization culture relationship: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(38), 1-20.

- Sinwisarn, N., & Wisesrith, W. (2019). Relationships between working experiences, educational training, emotional intelligence, working environment, and nurse competency in cardio-thoracic surgical ward, the tertiary hospitals. *Thai Journal of Cardio-Thoracic Nursing*, 30(1), 46-59. [In Thai].
- Srisatisnarakun, B. (2020). *Research methods in nursing science* (5th ed.). Bangkok: You and I Inter Media Press. [In Thai].
- The Healthcare Accreditation Institute (2022). *Hospital and Healthcare Standards* (2nd ed.). Nonthaburi: Tianguang Printer Press. [In Thai] .
- Wichianrat, K., Thongsuk, P., & Chukumnerd, P. (2022). Professional quality of life, servant leadership of head nurses, and positive practice environment of emergency nurses, five southern border community hospitals of Thailand. *Journal of Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi Province*, 5(1), 115-129. [In Thai].
- Yang, J., Pu, B., & Guan, Z. (2019). Entrepreneurial leadership and turnover intention of employees: The role of affective commitment and person-job fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2380.
- Yongchaiyoot, P., & Arannapoom, V. (2024). Strategies for developing nursing leadership in the 21st century. *Vajira Nursing Journal*, 26(2), 136-50. [In Thai].