บทความวิจัย

ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

Relationship and Predictors of Effectiveness of patient Ward Perceived by Registered Nurses in a Governmental Hospital, Bangkok Metropolitan

ปวีณา ทองดี (Paweena Thongdee)*

สุรชาติ ณ หนองคาย (Surachart Na Nongkhai)**

สุคนธา ศิริ (Sukhontha Siri)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 292 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 30 กันยายน 2554 - 13 ตุลาคม 2554 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ผู้นำส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 38.36 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ($r = 0.42, 0.40$ ตามลำดับ, $p< 0.001$) ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 23.4 ($R^2 = 0.234$, $p<0.001$)

---

* นักศึกษาหลักสูตร วทม.(สาธารณสุขศาสตร์)สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** อาจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางวิชาการในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการความเสี่ยงในการทำงาน การส่งเสริมทักษะผู้นำ การพัฒนาศักยภาพผู้นำ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ สมรรถนะในตนเองแก่บุคลากร

คำสำคัญ : ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย / ภาวะผู้นำ / การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ / พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The study was cross-sectional descriptive research with the objectives of studying the relationship between leadership style, psychological empowerment and the effectiveness of patient ward according to the perception of registered nurses in Governmental Hospital, Bangkok Metropolitan. The studied samples were 292 registered nurses who had more than one year working experience in the hospital. Questionnaires were employed as the tool for collecting data between 30 September 2554 B.E. to 13 October 2554 B.E. Statistics to be used for data analysis were Pearson's Correlation Coefficient and Regression analysis.

The study found that the overall effectiveness of patient wards was high with an average value of 3.68. Most of the leadership styles were transformational leadership (38.36%). Psychological empowerment overall was high with an average value 4.02. Leadership style and psychological empowerment had positively medium relationship with the effectiveness of patient wards ($r = 0.42, 0.40$ consecutively, $P < 0.001$). The leadership and psychological empowerment could co-explain the variation in the effectiveness of patient wards at a value of 23.4% ($R^2 = 0.234$, $P < 0.001$).

The recommendations from the research were that there should be the promotion of knowledge among concerned personnel in the areas of: human resource's management, risk management skill development for leaders and potentiality development for leader. There should also be a program to increase the awareness of the value of the nursing profession and competency of the personnel.

Key words: Effectiveness of patient ward / Leadership style / Psychological empowerment / Registered nurses

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการภาครัฐคือการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขจึงมีนโยบายให้โรงพยาบาลทุกแห่งมีโครงการพัฒนารับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ส่งผลให้โรงพยาบาลทุกแห่งมีโครงการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลของตัวเองเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์ร้อยละ 80 นอกจากนี้เมื่อถึงเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 ได้กำหนดให้ระบบบริการทางสุขภาพต้องให้บริการที่มีคุณภาพใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทำให้ผู้รับบริการมีความอุ่นใจและผู้ให้บริการมีความสุข (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, 2551) ส่งผลให้หน่วยงานด้านสุขภาพมีการบริหารจัดการที่จะผลักดันให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพรวมถึงการกำหนดให้ประชาชนมีสิทธิเสมอกัน ได้รับบริการทางสาธารณสุขจากภาครัฐอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึง(สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2550) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทุกด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวัดความสำเร็จขององค์กรนี้จึงเป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กร
(Robbins, 1990)

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานย่อยของแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลเป็นที่พักรักษาตัวแก่ผู้ป่วยรวมถึงให้บริการทางสุขภาพที่มีความสำคัญที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงและประกอบด้วยทีมสุขภาพที่ประสานกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นที่พอใจแก่ผู้ที่มารับบริการดังนั้นหอผู้ป่วยจึงเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของโรงพยาบาลที่จะทำให้โรงพยาบาลประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และบุคคลที่มีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานลุล่วงได้นั้นคือพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จและทำให้เกิดการดำเนินงานสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ นอกจากนี้พยาบาลยังเป็นบุคคลสำคัญต่อการบริหารให้ก้าวสู่ความสำเร็จโดยการเชื่อมโยงแนวความคิด นโยบายไปสู่การปฏิบัตินั่นคือหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาหอผู้ป่วยให้เกิดความสำเร็จ

การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยผ่านการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพนั้นทำให้ได้ประโยชน์ในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนางานของหอผู้ป่วยเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและให้บริการที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจและประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

3. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

3. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ในช่วงปีงบประมาณ 2554 และปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ยกเว้นผู้ที่ลาศึกษาต่อ ลาศึกษาดูงานและลาคลอด

คำนวณจากสูตรของรอสเนอร์และเบอร์นาร์ด (Rosner and Bernard, 2000) เนื่องจากเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และประมาณค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% และคำนวณสัดส่วนตัวอย่างในแต่ละงานการพยาบาล หากงานการพยาบาลผู้ป่วยใดที่คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 10 คน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการนำรายชื่อมาจับฉลากแบบไม่แทนที่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 340 คน

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การส่งพิจารณาจริยธรรมในครั้งนี้ผู้วิจัยส่งโครงการวิจัยเพื่อพิจารณาจริยธรรมวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้รับการรับรองวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 – 6 กรกฎาคม 2555 โดยมีการพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมวิจัยโดยผู้ตอบแบบสอบถามสมัครใจตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นอิสระไม่มีการบังคับ ได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย และมีอิสระในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นและการนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามแบบตอบกลับด้วยตัวเองซึ่งผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.872 0.946 และ 0.907 ตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 340 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 292 ชุด

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ86.3) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ83.60) มีอายุเฉลี่ย 34.08 ปี มีประสบการณ์การทำงานในเฉลี่ย 11.49 ปี

1. ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.68, S.D. =0.46) และในรายด้านทั้ง 4ด้าน ได้แก่ ด้านความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean=3.86, S.D. = 0.58) รองลงมาคือด้านความมั่นคง (Mean=3.67, S.D. = 0.49) ด้านความสัมฤทธิ์ผล (Mean=3.63, S.D. = 0.57) และด้านความสมัครใจ (Mean=3.59, S.D. =0.57)

2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด(ร้อยละ38.36) รองลงมานั้นเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (ร้อยละ 32.19) และภาวะแบบเสรีนิยมพบน้อยที่สุด (ร้อยละ 29.45) ผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.69 (Mean = 2.69, SD = 0.70) และพบว่ามีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 2.73, SD = 0.72) รองลงมานั้นเป็นภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Mean = 2.69, SD = 0.70) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Mean = 2.67, S.D. = 0.77)

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean= 4.02,S.D.=0.42) โดยมีด้านความหมายของงานอยู่ในระดับสูงมาก(Mean=4.41,S.D.=0.50) ส่วนด้านสมรรถนะการทำงาน (Mean=4.00,S.D.=0.45) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Mean=3.86,S.D.=0.55)และด้านผลกระทบ (Mean=3.80,S.D.0.57) อยู่ในระดับสูง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (r= 0.42, p-value < 0.01) ดังตารางที่ 1

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง (r = 0.40, p-value < 0.01) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (n=292)

ตัวแปร	1	2	3
1. ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย	**1.00****		
2. ภาวะผู้นำ	**0.42****	**1.00****	
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	**0.40****	**0.45****	**1.00****

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ความสามารถการทำนายของภาวะผู้นำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.234 ($R^2 = 0.234$) แสดงว่าภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ถูกต้องร้อยละ 23.4 ดังนั้นสามารถเขียนสมการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ได้ดังนี้

$Y = b_o + b_1X_1 + b_2X_2$

เมื่อ Y = ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในกลุ่มศึกษา

b_o = ค่าคงที่ (constant value)

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำ

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

X_1 = ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำ

X_2 = ค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

จากสมการแสดงว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย = 1.983 + 0.195 ภาวะผู้นำ
+ 0.292 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

อธิบายได้ว่าตัวแปรภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย หมายความว่า เมื่อคะแนนภาวะผู้นำของหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้น 0.195 คะแนน และเมื่อคะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 0.292 คะแนน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R) ระหว่างตัวแปรที่ทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย (n=292)

ตัวแปร	b	Beta	R	R^2	R^2 change	F	P value
ภาวะผู้นำ	0.195	0.299	0.484	0.234	0.299	44.196	<0.001
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	0.292	0.268					<0.001
Constant	1.983						

Predictors Constant: ภาวะผู้นำ, การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

Dependent Variable: ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

หมายเหตุ: ภาวะผู้นำ = คะแนนเฉลี่ยรวมของภาวะผู้นำรวมทุกด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ = คะแนนเฉลี่ยรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วยทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2547) และปาริชาติ ศาลากิจ (2551) จึงสามารถอภิปรายได้ว่าหอผู้ป่วยในนั้นเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ในระดับตติยภูมิต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆให้พร้อมอยู่เสมอทั้งเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อให้เพียงพอกับการดำเนินงานและให้บริการประกอบกับต้องมีมาตรฐานการทำงานที่ดีทั้งในด้านการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรนั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรได้ นอกจากนี้ต้องพัฒนาองค์กรของตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่องต่อไป

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เนื่องจากภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยนั้นดีได้ จากการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แนะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติในแนวทางที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งมีการตอบแทน การเสริมแรงเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิด ความเชื่อและค่านิยมทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ(2548) ประทีป บินชัยและนิพนธ์ กินาวงศ์(2547)

สมมติฐานข้อที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของไซเบิร์ท ซิลเวอร์ และราโนดอล์ฟ (Seibert, Silver and Randolph (2004) สามารถอภิปรายผลได้ว่า เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจนั้นเป็นการเสริมแรงทางบวกเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้คิดได้ตัดสินใจทำและใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจเพราะทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ เชื่อใจและเกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ถูกต้องร้อยละ 23.4 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นทำให้ผู้ตามหรือบุคลากรนั้นเกิดความเชื่อมั่น สามารถทำให้ผู้อื่นเลื่อมใสได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีเมื่ออยู่ใกล้ มีความเข้าใจช่วยให้ผู้อื่นค้นพบความหมายหรือคุณค่าในงานได้ สามารถทำให้ผู้อื่นคิดแก้ปัญหาเก่าๆด้วยแนวทางใหม่ได้โดยการใช้วิธีที่ง่ายกว่าเดิม สามารถสร้างแรงจูงใจทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วง และมีการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจทำให้เกิดการกระตุ้นบุคลากรให้สร้างผลงานและแรงผลักดัน และการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่างานที่ทำอยู่นั้นมีคุณค่า มีความหมายก็จะทำให้ทำงานนั้นได้อย่างเต็มความสามารถ ทำงานให้สำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับการศึกษาของ Soumendu Biwas (2010) สุภาพร รอดถนอม (2542) และรุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ (2548)

ข้อเสนอแนะ.ในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการที่จะส่งเสริมการดำเนินงาน เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการความเสี่ยง การจัดการระบบครุภัณฑ์ การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพให้แก่บุคลากร ส่งเสริมวิชาการด้านภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารในระดับต่างๆ และให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการกับอุปกรณ์ เครื่องมือให้พร้อมใช้งาน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบและบำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ดีอยู่เสมอ

2. ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นที่จะนำเอาศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและผู้อื่น โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านจิตใจของบุคลากรที่มีอยู่ มีการปลูกจิตสำนึกในตัวบุคคลและอาจมีการเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนั้นมีแรงกระตุ้นและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรโดยผู้นำหรือผู้บริหารใช้เทคนิคด้านการจูงใจบุคลากร เช่น การสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน

4. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ โดยให้ผู้บริหารทุกระดับเข้ารับการอบรมด้านการบริหารหรือการเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหอผู้ป่วย

5. จัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานและเตรียมวิธีการเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และให้มีการประชุมภายในหอผู้ป่วยเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างบุคลากรในหอผู้ป่วย การดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น

6. หัวหน้าหอผู้ป่วยควรแสดงความเป็นผู้นำโดยการเป็นแบบอย่างและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมให้บุคลากรเห็น จัดให้มีการให้ความรู้หรือการอบรมให้กับบุคลากรเมื่อมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ในหน่วยงาน

7. กำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตการทำงาน โดยการให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังทำให้รู้สึกถึงความหมาย มีพลังในตัวเอง เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้บังคับบัญชาในฝ่ายการพยาบาลในระดับสูงขึ้นไปเพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน

2. ควรมีการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปทำวิจัยต่อเนื่องโดยการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหอผู้ป่วยที่ใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจหรือลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับหอผู้ป่วยที่ไม่ได้ใช้

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มประชากรที่อยู่ในสังกัดอื่นหรือโรงพยาบาลที่มีบริบทแตกต่าง

4. ควรศึกษาในส่วนบทบาทของผู้นำ ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของหอผู้ป่วย หรือภาวะผู้นำในแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางเพิ่มประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

5. ศึกษาการส่งเสริมพลังอำนาจในด้านอื่นที่มีผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

ประทีป บินชัย และ นิพนธ์ กินาวงศ์. (2547). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร**, 63-67.

ปาริชาติ ศาลากิจ. (2551). **ประสิทธิผลองค์การระดับหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตภาคกลาง**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขต 18**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. **วารสารพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 16(1)

สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. (2551). **ปฏิทินสาธารณสุข.** กรุงเทพ: สหประชาพาณิชย์.

สุภาพร รอดถนอม. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต (การพยาบาลศึกษา).บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2552). **พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ** . นนทบุรี : บริษัท วิกิ จำกัด.

Robbins S P. (1990). **Organizational Theory: Structure, design and application**. 3 rd ed . Prentice – Hall International, Inc.

Rosner and Bernard. (2000). **Fundamental of Biostatistics**. 5 th ed. Book/Colep, 463.

Seibert S E.,Silver, S.R. and Randolph W.A. (2004). Taking empowerment to the next level : A multiple level model of empowerment, performance and satisfaction. **Academy of Management Journal**. 47 (3), 332–349.

Soumendu Biswas. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organizational effectiveness : A study in Indian organizations. **Management Review**, 1-9.