



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์

อรพิม พุทรวงษ์ พย.ม.* มาริสา ไกรฤกษ์ PhD**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบการศึกษาสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปปลาว) กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการระดับวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตร ชั้นกลางและชั้นต้นขึ้นไป จำนวน 205 คน ซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจำนวน 4 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและเครื่องมือแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด เท่ากับ 0.83 และ 0.81 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยรวม และในรายด้านอยู่ในระดับสูง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.51, P < .01$) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการคือ ภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างกำลังใจ และด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ได้ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 25.7 ของความแปรปรวนสมการพยากรณ์ ได้แก่ $Z^{sat} = .315$ การเสริมสร้างกำลังใจ $+ .242$ การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของตนเองให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และ เสริมสร้างกำลังใจให้แก่พยาบาลประจำการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้พวกเขามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นผลดีต่อหน่วยงานและองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน

* พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีคุณสมบัติพิเศษประการหนึ่งคือสามารถระดมพลังของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ เข้ามาร่วมงานกัน การที่จะใช้ความสามารถในการนำผู้อื่นให้เผชิญกับปัญหาต่างๆ ดังกล่าวได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเองก่อนที่จะนำผู้อื่น¹ ซึ่งภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำคัญ ดังที่คูซส์ และพอสเนอร์^{2,3} ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้และสังเกตเห็นได้ นอกจากนี้ยังเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมของทุกคนที่จะเรียนรู้และใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร เพราะภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้เกิดความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะผู้บริหารทางการแพทย์ต้องมีวิธีการบริหารจัดการให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานได้จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเห็นว่าผู้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคปัจจุบันต้องรู้ในด้านการเป็นผู้นำควบคู่ไปกับการบริหารเพราะต่างมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยบริหารจัดการตามแนวคิดเดมั้นนั้นจะไม่ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มารับบริการต่อพนักงาน และบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่องค์กรในปัจจุบันต้องการหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการสร้างวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานได้ดี รวมทั้งนำองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องต่อสภาพการใหม่ นอกจากนั้นแนวโน้มของกระแสที่มุ่งเรื่องการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่มีมากขึ้นเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางใหม่ของวิธีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการร่วมมือกันมากกว่าการมุ่งแข่งขัน และ สร้างความขัดแย้ง⁴

ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปฏิบัติบทบาททางด้านภาวะผู้นำภายใต้ผู้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและให้ทุกคนบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจตลอดไปและพบว่ายังไม่พบผู้ที่ศึกษาวิจัยแนวคิดนี้ในการปฏิบัติบทบาทภาวะผู้นำของหัวหน้า

หอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาคั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้สามารถปฏิบัติบทบาทของภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการวางแผนการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พยาบาลประจำการและส่งผลให้พยาบาลประจำการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้มารับบริการและสำเร็จตามเป้าหมายหน่วยงานและองค์กรวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในประเทศลาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
4. เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของภาวะผู้นำ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ Kouzes & Posner² มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว กล่าวโดยสรุปคือ พยาบาลประจำการซึ่งมีลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญที่จะบริหารงานให้เกิดความพึงพอใจในงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารการพยาบาลที่ใช้หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจในควมมีคุณค่าของตนเองและมีความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน



งานของผู้ปฏิบัติงาน⁵ การบริหารงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองและทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลทำให้ผลผลิตมีคุณภาพเพิ่มขึ้นและหากหัวหน้าหรือผู้ป่วยให้อิสระในการตัดสินใจแก่พยาบาลจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งพบว่า หากพยาบาลได้รับอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและผลงานมีคุณภาพ ซึ่งการแสดงภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อใช้แนวคิดการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สมควรเป็นแบบอย่างตามลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำทนายกระบวนกร 2) ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 4) ด้านการทำตนให้เป็นแบบอย่าง 5) ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ส่วนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการนั้นผู้วิจัยใช้ความพึงพอใจในงานตามกรอบแนวคิดของ Stamps & Piedmonte⁶ ประกอบด้วย ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความเป็นอิสระ 3) ด้านความต้องการในงาน 4) ด้านนโยบายขององค์กร 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และ 6) ด้านสภาพของวิชาชีพ³

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงบรรยายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Descriptive Correlation Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการระดับวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตร ชั้นกลางและชั้นต้น ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่างๆของโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ สปป ลาว จำนวน 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลมโหสถ โรงพยาบาลมิตรภาพ โรงพยาบาลเชษฐาธิราช และโรงพยาบาลแม่และเด็ก จำนวน 720 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยเก่าที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยในครั้งนี้โดยมีค่า $r = 0.36$ กำหนดค่า $\alpha = 0.05$ และค่า power $(1 - \beta)$ เท่ากับ .99 เปิดตารางจะได้จำนวนตัวอย่างที่ควรสุ่มเท่ากับ 205 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดังนี้ แบ่งโรงพยาบาลศูนย์กลาง

นครหลวงเวียงจันทน์ สปป ลาว ออกเป็น 4 ชั้นภูมิ ได้แก่ โรงพยาบาลมโหสถ โรงพยาบาลมิตรภาพ โรงพยาบาลเชษฐาธิราช และโรงพยาบาลแม่และเด็ก เมื่อแบ่งเป็นชั้นภูมิแล้วได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการระดับวิชาชีพตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงพยาบาลและแต่ละแผนกการพยาบาล หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากซึ่งก่อนจับสลากได้ จัดทำบัญชีรายชื่อของพยาบาลประจำการระดับวิชาชีพของโรงพยาบาลแต่ละแห่งให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์จนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

2.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ แบบสอบถามข้อความมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลประจำการ และข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่ด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลประจำการ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้ป่วย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารหรือภาวะผู้นำ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ป่วย

2.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการซึ่งผู้วิจัยปรับข้อความ และตัดบางข้อความเพื่อให้เหมาะสมสภาพทาง สปป ลาว ประกอบด้วย ลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) การทำทนายกระบวนกร 2) การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม 3) การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 4) การทำตนเป็นแบบอย่าง และ 5) การเสริมสร้างกำลังใจ มีข้อความรวมทั้งสิ้น 44 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าให้ผู้เลือกตอบได้ 5 ระดับคะแนน แต่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและแปลความหมายของคะแนนดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วย



อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50- 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับต่ำมาก

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการและแบบสอบถามโดยปรับปรุงข้อความ และตัดบางข้อความเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพทางสปปลาวจากเครื่องมือดัชนีความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) สภาพการทำงาน 2) ความเป็นอิสระ 3) เงื่อนไขของงาน 4) นโยบายขององค์กร 5) การมีปฏิสัมพันธ์ 6) สถานภาพของวิชาชีพ มีข้อความรวมทั้งสิ้น 41 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าให้ผู้เลือกตอบได้ 5 ระดับคะแนน แต่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและแปลความหมายของคะแนนดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึงความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึงความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50- 2.49 หมายถึงความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึงความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงและความตรงดังนี้โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามนำไปทดลองเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ผู้วิจัยศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเทศไทย 3 ท่านและประเทศลาว 2 ท่าน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา นำมาหาความเที่ยงโดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการจำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจำปาสัก จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง 0.83

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นและทางสาธารณสุข ประชาธิปไตย ประชาชน

ลาว เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะบดี คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลมโหสถ โรงพยาบาลมิตรภาพ โรงพยาบาลเชษฐาธิราช และโรงพยาบาลแม่และเด็ก ประเทศ สปป ลาว เพื่อขอจำนวนตัวเลขของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าแผนกพยาบาลโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และทำกล่องปิดผนึกนำไปไว้ที่แผนกพยาบาล เพื่อให้พยาบาลส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถาม และการส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะเป็นผู้เปิดกล่องด้วยตนเองเพื่อเก็บรวบรวมและตรวจสอบแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จนครบถ้วน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version 11.5 ในการประมวลผลข้อมูลดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้วยค่าความถี่ ร้อยละ

2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้านและโดยรวม

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานจากตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็น



ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรพยากรณ์เป็นตัวแปรทำนายตัวแปรเกณฑ์ / ตัวแปรตามทีละอันดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลประจำการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 186 คน ร้อยละ 90.7 โดยมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน ร้อยละ 35.1 สถานภาพสมรสคู่มากที่สุด 110 คน ร้อยละ 53.7 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่สำเร็จชั้นกลาง 163 คน ร้อยละ 79.5 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี 59 คน ร้อยละ 28.8 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่แผนกศัลยกรรม 56 คน ร้อยละ 27.3 ระดับชั้นตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับชั้นกลาง 162 คน ร้อยละ 79.0 ระดับการศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นชั้นกลาง 140 เป็นร้อยละ 68.3 อายุของหัวหน้าหอผู้ป่วยระหว่าง 41-45 ปี 79 คน ร้อยละ 38.5 และเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารหรือภาวะผู้นำ 182 คน ร้อยละ 88.8

2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.82$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.79$) รองลงมา คือ ด้านการทำทนายกระบวนการ ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.77$) และด้านการเสริมสร้างกำลังใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.90$)

3. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.76$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมากทุกข้อ พบว่า ด้านความต้องการในงานและด้านสถานภาพของวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.64$) ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.65$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.55, SD = 0.82$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของ

พยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ สปปลาว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำทนายกระบวนการ ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำให้ผู้อื่นแสดงความสามารถ ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ สปปลาว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.36, 0.34, 0.36, 0.37 และ 0.37 ตามลำดับ ($P < 0.01$)

5. การพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า การเสริมสร้างกำลังใจสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .230 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถเข้าไปค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 25.7 ($R^2 = .257$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้ ($P < 0.05$)

การอภิปรายผล

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อ พบว่า ด้านการเสริมสร้างกำลังใจข้อ 7 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รางวัลและยกย่องท่านหรือผู้ร่วมงานที่ได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นและข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้คงเนื่องมาจากว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการแสวงหาโอกาสในการทำงานที่ทำทนาย ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การและให้โอกาสพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลืองาน สร้างทีมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ทางเลือกที่ดี มอบหมายงานที่สำคัญและพร้อมที่จะช่วยเหลือ



สนับสนุนให้โอกาสในการตัดสินใจ ให้ความอิสระในการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลรู้สึกมีความสามารถและตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด^{7,8,9} หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องประพฤติตนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน ใฝ่เรียนรู้ก้าวหน้าต่อสังคม มีความรู้ความสามารถที่จะจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดการยอมรับในตนและมีความคงเส้นคงวชัดเจนในหลักการต่างๆ แต่ยังไม่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยยังมองข้ามความสำคัญของแรงจูงใจที่มีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยงานให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยให้แก่บุคคลและเป็นในบางครั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการยกย่องต่อหน้าจะมีน้อยมาก ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานจะต้องตระหนักถึงความสำเร็จของบุคลากรทุกคนและหาวิธีการในการเฉลิมฉลองในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมแรง ทำให้ทุกคนมีคุณค่าและเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ทุกคนในองค์กรและพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจขึ้น

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.90$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในงานในระดับมากก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงเนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร^{10,11}

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $R = 0.51$ ($r = 0.51$, $P\text{-value} < 0.01$) อภิปรายได้ว่า วิชาชีพการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพราะผู้นำทางการพยาบาลนั้นจะต้องปฏิบัติงานเพื่อชี้นำ ส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่นให้ทำงานด้วยความเหมาะสมถูกต้อง กระตือรือร้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ภาวะผู้นำที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) พบว่า ภาวะผู้นำที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การเสริมสร้างกำลังใจ และการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 26.4 ($R\text{ change} = .264$) ซึ่งอภิปรายได้ว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในครั้งนี้ พบว่า มีปัจจัยด้านการเสริมสร้างกำลังใจ เป็นปัจจัยพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าปัจจัยด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างกำลังใจทำให้ผู้นำสามารถสร้างสรรค์และระคับระคอง ความมีน้ำใจ ความร่วมใจของทีมงาน^{12,13} สนับสนุนจุดสนใจของทีม มีการค้นหาวิธีการเฉลิมฉลองในรูปแบบต่างๆ มากมาย เพื่อเป็นการคงไว้ซึ่งการเสริมแรงและทำให้ทุกคนมีคุณค่าและเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ทุกคนในองค์กรและพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจขึ้นในหน่วยงานและองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยควรตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถแสดงภาวะผู้นำทางด้านนี้ให้เพิ่มมากขึ้นโดยพยายามค้นหาความต้องการของพยาบาลประจำการแต่ละบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการตามความเหมาะสม สร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงความเอื้ออาทร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พยาบาลประจำการโดยการให้กำลังใจเมื่อเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน ให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่เข้มงวดจนเกินไปเพื่อให้พวกเขามีขวัญและกำลังใจและให้บริการอย่างมีคุณภาพสูงและควรมีการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อหน่วยงานและองค์กรและเป็นข้อมูลในการเตรียมพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถมีภาวะผู้นำใน



การที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

2. พยาบาลประจำการควรได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและนำไปปฏิบัติงานต่อผู้มาใช้บริการให้เกิดประโยชน์และเกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลและสังคมต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ รศ.วิลาวรรณ พันธุ์พุกฤษ อาจารย์ประจำสาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง ขอขอบพระคุณสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ (สพร) ไทย – ลาว และสำนักงาน TICA ที่ได้มอบทุนการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการต่างประเทศ สปป.ลาว หัวหน้ากรมและพนักงานในกรมการแพทย์ (กรมปีนเป้) กระทรวงสาธารณสุขตลอดจนการจัดตั้งทุก ๆ องค์การ

เอกสารอ้างอิง

1. ฟารีดา อิบราฮิม. สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: สานเจริญพานิช; 2537.
2. Kouzes JM, Posner BZ. The Leadership Challenge. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass; 1995.
3. เพทยานภานุเคราะห์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพการบริการพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลขอนแก่น (วิทยานิพนธ์). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2546.
4. สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. ผู้นำเหนือผู้นำ. กรุงเทพฯ: เออาร์ บิซิเนส เพรส; 2542.
5. บุญใจ ศรีสถิตนรากรู. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อินเตอร์- เทค พรินติ้ง; 2547.
6. Stamps PL, Piedmonte EB. Nurses and work satisfaction: An index for measurement. Michigan: Health Administration Press; 1986.

7. มาริสา ไกรฤกษ์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาล. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ คลังนาวิทยา; 2548.
8. วรณชนก จันทุม, บุญทิพย์ นิ่มสะอาด, วรณภา นิวาสะวัต. การวิเคราะห์องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติบทบาททางการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2551; 26(4): 23-31.
9. อรทัย นนทเกท. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2542.
10. ธนิตา นิมวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ กระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2539.
11. กระทรวงสาธารณสุข. ร่างการพรรณละนาตำแหน่งงานพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์กลาง ส.ป.ป.ลาว. นครหลวงเวียงจันทน์: การพัฒนาพนักงานสาธารณสุขร่วมมือกับองค์การอนามัยโลก; 2000.
12. อภิญา จำปามูล. ผู้บริหารการพยาบาลกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง. วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2549; 24(2): 24-32.
13. พรทิพย์ หอมเพชร, อภิญา จำปามูล. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาลและอัตราการติดเชื้อในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2551; 26(4): 12-22.



The Relationship between Head Nurse's Leadership with Job Satisfaction of Staff Nurse in Vientiane Capital Centre Hospital

Olaphim Phouthavong M.N.S.* Marisa Krairiksh Ph.D.**

Abstract

The purpose of this descriptive and predictive research was to study the relationship between head nurse's leadership and job satisfaction of staff nurses working in Vientiane capital center hospitals in Lao People's Democratic Republic. A random sample of 205 registered nurses who graduated Bachelor degree or Certificate in Middle and First level of nursing education and working in 4 hospitals participated in this study. Head nurse's leadership and job satisfaction were measured by a questionnaire. The reliability coefficients of the two questionnaires were 0.83 and 0.81, respectively. Frequency, percentage, mean and standard deviation calculations and Pearson correlation and stepwise regression analysis were used to assess research data.

The results of the present research showed that head nurses' leadership in overall and in each perspective perceived by registered nurses were in high level. Registered nurses' job satisfactions in overall and in each perspective were in high level. An analysis of relationships between head nurses' leadership behaviors and job satisfaction revealed significant positive relationships ($r = .051$) at ($P < .01$). A stepwise regression analysis demonstrated that two perspectives of leadership including *encouraging the heart* and *enabling others to act* positively influenced job satisfaction and accounted for 25.7 percent of the variances. A standardized regression function derived from the analysis was: $Z_{\text{sat}} = .315 \text{ encouraging the heart} + .242 \text{ enabling others to act}$

Suggestions from this study focus on head nurses' roles of encouraging nurses to work effectively and enabling nurses to act by performing their competencies. These will enhance nurses' satisfaction in work and stay in the organization.

Keywords: leadership, job's satisfaction

* Master Nursing Science (Adult Nursing), Faculty of Nursing, Khon Kaen University

** Associate Professor, Nursing Administration, Faculty of Nursing, Khon Kaen University