

การสังเคราะห์วรรณกรรมด้านภาวะผู้นำของพยาบาล  
จากวิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จิตกัมน์ ศรีจักรโคตร ป.ศ.\* มาริสา ไทรฤกษ์ ป.ศ.\*\*

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์วรรณกรรมด้านภาวะผู้นำของพยาบาล จากวิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หน่วยวิเคราะห์คือ เอกสารวิทยานิพนธ์ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากฐานข้อมูล KKU E-Theses ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543-2560 จำนวน 18 เรื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบบันทึกข้อมูลคุณลักษณะและรายละเอียดวิทยานิพนธ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่ทำการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย และมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์และ/หรือทำนายมากที่สุด ส่วนใหญ่ศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาของงานวิทยานิพนธ์พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์/พยากรณ์กับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน เซาว์อารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์/พยากรณ์ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การได้รับการอบรมภาวะผู้นำ เซาว์อารมณ์ ประสบการณ์การบริหารงาน แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการบริหาร และวิธีการบริหารความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการศึกษานี้ให้ข้อเสนอแนะในการนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องไปพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล และควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

**คำสำคัญ** การสังเคราะห์วรรณกรรม ภาวะผู้นำ พยาบาล หลักสูตร

วันที่รับบทความ 31 พฤษภาคม 2565 วันที่แก้ไขบทความเสร็จ 1 สิงหาคม 2565 วันที่ตอบรับบทความ 3 สิงหาคม 2565

\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้จัดทำบทความต้นฉบับ อีเมล jonsri@kku.ac.th

\*\*รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**A synthesis of nursing leadership literature  
from thesis of the master of nursing science program in nursing administration,  
Faculty of Nursing, Khon Kaen University**

Jitpinan Srijakote Ph.D.\* Marisa Krairiksh Ph.D.\*\*

**Abstract**

This research aimed to synthesize of nursing leadership literature from thesis of the Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Khon Kaen University. The population used in this study comprised 18 published theses in nursing leadership, the Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing Khon Kaen University; from KKU e-thesis database between 2000–2017.

The tool used in this study was a theses information record form. Data were analyzed using frequency, percentage, and content analysis. The results revealed that most researchers were department heads/head nurses. Most studies were descriptive researches and aimed to investigate associations and/or predictive abilities. Transformational leadership based on Bass and Avolio was found as a variable in most studies. The body of knowledge obtained from synthesis found that nursing leadership of the majority of study sample were at high level.

Factors related to/ predicting of staff nurses' leadership included age, educational level, work experience, leadership training, job satisfaction, work characteristics, emotional intelligence, organizational commitment, and organizational culture. Whereas, factors associated with/ predicting of head nurses' leadership were conscientious personality type, leadership training, emotional intelligence, administrative experience, work motivation, administrative behaviors, and conflict management. The study suggested that these relevant factors should be applied to develop and promote leadership of nursing administrators. Further qualitative research studies were also recommended.

**keywords:** literature synthesis; leadership; nurse; program

*Received 31 May 2022 Revised 1 August 2022 Accepted 3 August 2022*

---

\*Assistant professor, Faculty of Nursing Khon Kaen University, Corresponding author, E-mail: jonsri@kku.ac.th

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

## บทนำ

วิทยานิพนธ์เป็นผลงานการศึกษาที่สำคัญของนักศึกษาเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา นอกจากนี้วิทยานิพนธ์ยังเป็นผลงานทางวิชาการที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพราะเป็นผลงานการวิจัยที่แสดงถึงความริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้วิจัย<sup>1</sup> อย่างไรก็ตามความสำเร็จของงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น คุณลักษณะส่วนตัวและความพร้อมของนักศึกษา ความรู้ความสามารถทางวิชาการของนักศึกษา คุณลักษณะและความเชี่ยวชาญของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ความทันสมัยของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาและความรู้ในการทำวิจัย เมื่อหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเปิดการเรียนการสอนได้ระยะหนึ่งแล้วควรมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาเพื่อให้เห็นว่ามีการทำวิจัยในเรื่องใดแล้วและยังไม่มีมีการวิจัยในเรื่องใด จะช่วยให้หลักสูตรสามารถกำหนดทิศทางการทำวิจัยในงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในอนาคตให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาและความต้องการของบริบทหรือหน่วยงานต้นสังกัดของนักศึกษา การสังเคราะห์งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์เป็นระเบียบวิธีการศึกษาหาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ มาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ และนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบให้ได้คำตอบปัญหาที่เป็นข้อยุติซึ่งนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการ<sup>2</sup>

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล แผน ก แบบ ก (2) เพื่อผลิตพยาบาลในระดับมหาบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการพยาบาลและทำงานวิจัยด้านการบริหารการพยาบาล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านการบริการสุขภาพของประชาชนและ

ตอบสนองต่อความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาการบริหารการพยาบาลของพยาบาลและหัวหน้าหน่วยงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2538) ต่อมาในปี พ.ศ.2540 หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล เปิดสอนหลักสูตร แผน ข ที่มุ่งผลิตนักปฏิบัติการบริหาร ที่สามารถพัฒนาการบริหารการพยาบาลได้ โดยผู้เรียนต้องทำการศึกษาอิสระที่เน้นการพัฒนาหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรบัณฑิตศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย/กระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ.2540 พ.ศ.2541 พ.ศ.2546 พ.ศ.2550 พ.ศ.2556 และล่าสุด พ.ศ.2560 หลักสูตรแต่ละฉบับโดยเฉพาะ แผน ก แบบ ก (2) (ต่อมาเปลี่ยนเป็น แผน ก แบบ ก 2) มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลที่สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการบริการพยาบาลได้โดยการประยุกต์ทฤษฎีทางการบริหารและศาสตร์ทางการพยาบาลไปใช้ในการบริหารและการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งการทำวิจัยและใช้ผลวิจัยในการบริหารงานพยาบาลได้ในโครงสร้างหลักสูตรจึงกำหนดให้ผู้เรียนทำวิทยานิพนธ์ในประเด็นที่สนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารการพยาบาล เช่น ภาวะผู้นำทางการพยาบาล สมรรถนะทางการพยาบาล การนิเทศการพยาบาล เป็นต้น อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ยังไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของงานวิทยานิพนธ์ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตร ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลและการบริหาร การพยาบาลในทุกยุคสมัย ผลการศึกษานี้ จะช่วยให้หลักสูตรตระหนักถึงแนว

โน้มน้าวและการวางแผนการศึกษาวิทยานิพนธ์ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลให้ทันสมัยกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เรียนในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อสังเคราะห์วรรณกรรมด้านภาวะผู้นำของพยาบาล จากวิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ วิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการสำรวจครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2564 มีจำนวนวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล ทั้งสิ้น 18 เรื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 ถึง พ.ศ.2560

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบบันทึกข้อมูลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัย/วิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ประเด็นหลักที่บันทึก 5 ประเด็น คือ 1) ข้อมูลพื้นฐานงานวิจัย 2) ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย 3) ผลการวิจัย 4) ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และ 5) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยด้านภาวะผู้นำ แบบบันทึกข้อมูลได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

### วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการศึกษา

1.1 เตรียมโครงร่างการศึกษาโดยการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ และงานวิจัย ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จำนวนวิทยานิพนธ์ของหลักสูตรฯ ทั้งหมดและวิทยานิพนธ์ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล ตั้งแต่ปีการศึกษา 2543-2560 จากฐานข้อมูล KKU E-Theses ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น สืบค้นโดยใช้คำสำคัญ “ภาวะผู้นำ” และ “ผู้นำ” จำกัดการสืบค้นในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ได้วิทยานิพนธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาลจำนวนทั้งสิ้น 18 เรื่อง

1.2 สร้างแบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์และนำแบบบันทึกไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ความตรงตามเนื้อหา .85 และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

#### ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูล

2.1 ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลของวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 18 เรื่อง ในแบบบันทึกข้อมูล โดยเก็บข้อมูลวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาพร้อมกัน 2 คน

2.2 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลที่บันทึกจากวิทยานิพนธ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

#### ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานงานวิจัยและข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยด้วยความถี่และร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ผลการวิจัย โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามแบบบันทึก ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้การสรุปเนื้อหา

## ผลการศึกษา

### 1. คุณลักษณะของงานวิทยานิพนธ์

#### 1.1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย

วิทยานิพนธ์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล ในช่วงปี พ.ศ. 2543-2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 18 เรื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2543-2546 มีงานวิทยานิพนธ์ด้านนี้มากที่สุด จำนวน 7 เรื่อง<sup>3-9</sup> รองลงมาคือ ปี พ.ศ.2554-2560 จำนวน 6 เรื่อง<sup>10-15</sup> และ ปี พ.ศ.2548-2553 จำนวน 5 เรื่อง<sup>16-20</sup> ต้นสังกัดของผู้ศึกษา พบว่า ผู้ที่ศึกษาวิทยานิพนธ์ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลจังหวัด/โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 10 เรื่อง (ร้อยละ 55.55) รองลงมาปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาจำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ 22.22) ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) โรงพยาบาลเฉพาะทางจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) โรงพยาบาล สังกัดกองทัพบก จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) และหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) ตำแหน่งงานของผู้ศึกษา พบว่า ผู้ศึกษาส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 38.89) รองลงมามีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 6 เรื่อง (ร้อยละ 33.33) อาจารย์ในสถาบันการศึกษาจำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 16.67) และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยโดยตรงจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 11.11)

#### 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย

งานวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย หาคความสัมพันธ์ และพยากรณ์ จำนวน 8 เรื่อง (ร้อยละ 44.44) การวิจัยเชิงบรรยายและหาคความสัมพันธ์จำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 38.89) และเชิงบรรยายอย่างเดียวจำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 16.67) ระดับวัตถุประสงค์ของการวิจัยส่วนใหญ่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย ระดับ 2 และ 3 (ระดับ 2 หมายถึง เพื่อศึกษาเชิงบรรยาย ระดับ 3 หมายถึง เพื่อหาคความสัมพันธ์ และทำนาย)<sup>21</sup> มากที่สุด จำนวน 14 เรื่อง (ร้อยละ 77.78) รองลงมากำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ระดับ 2 (เพื่อศึกษาเชิงบรรยาย) จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 16.67) และระดับ 3 (เพื่อหาคความสัมพันธ์ และทำนาย) จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56)

ตัวแปรและกรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่ใช้ในงานวิทยานิพนธ์ ส่วนใหญ่ศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ตามแนวคิดของ Bass<sup>22</sup> และ Bass และ Avolio<sup>23-24</sup> จำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 38.89) ตามแนวคิดของ Fullan<sup>25</sup> จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) ตัวแปรภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (exemplary leadership) ตามแนวคิดของ Kouzes และ Posner<sup>26</sup> จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 16.67) ตัวแปรพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดที่หลากหลายจำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 16.67) ได้แก่ Lewin, Lippit and Whit<sup>27</sup> Halpin<sup>28</sup> และ Reddin<sup>29</sup> ตัวแปรคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Ward<sup>30</sup> จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Ireland และ Hitt<sup>31</sup> จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) ตัวแปรภาวะผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ตามแนวคิดของ Sherman, Bishop, Eggenberger และ Karden<sup>32</sup> จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) และตัวแปรภาวะผู้นำไปบริการตามแนวคิดของ Greenleaf et al.<sup>33</sup> จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) เครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่ใช้ในงานวิทยานิพนธ์ทุกเรื่อง (ร้อยละ 100) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่ามากที่สุด เท่ากับ 0.99 ค่าน้อยที่สุด เท่ากับ 0.71

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง งานวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 8 เรื่อง (ร้อยละ 44.44) ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพเพื่อรับรู้ภาวะผู้นำของตนเอง จำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ

22.22) ศึกษาในผู้บริหารการพยาบาลรับรู้ภาวะผู้นำของตนเอง จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 16.67) ศึกษาในผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ เพื่อรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 11.11) และศึกษาในผู้ปฏิบัติงานเพื่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษา จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5.56) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวนมากที่สุด 387 คน จำนวนน้อยที่สุด 128 คน งานวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 27.78) สุ่มอย่างง่าย จำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 27.78) สุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ 22.22) และศึกษาในประชากรทั้งหมดจำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ 22.22) งานวิทยานิพนธ์ทุกเรื่องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนหรือมีอัตราการตอบกลับมากกว่าร้อยละ 80 (81.75-100%)

## 2. ผลการศึกษาของงานวิทยานิพนธ์

การสังเคราะห์ ผลการศึกษาของงานวิทยานิพนธ์สรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้

### 2.1 ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาของงานวิทยานิพนธ์ จำนวน 11 เรื่อง พบว่าระดับสมรรถนะภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง

### 2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับและ/หรือสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการศึกษาของงานวิทยานิพนธ์พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับและ/หรือสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ 3) คุณลักษณะของงาน และ 4) สถิติปัญญาทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ และพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับและ/หรือสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของหัวหน้าหอผู้ป่วย 2) การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอบรมภาวะผู้นำ 3) เซาว์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย 4) ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และ 5) แรงจูงใจในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์/หรือพยากรณ์ภาวะผู้นำ

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยอื่น ๆ
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับและ/หรือสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของพยาบาล	อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สถิติปัญญาทางอารมณ์/เซาว์อารมณ์	ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน

**2.3 ตัวแปรที่มีความความสัมพันธ์เชิงเป็นผลลัพธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล**

ผลการศึกษางานวิทยานิพนธ์พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับและ/หรือสามารถพยากรณ์ตัวแปรดังนี้ พฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การปฏิบัติบทบาททางการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย วิธีการบริหารความขัดแย้งของ

หัวหน้าหอผู้ป่วย การดำเนินงานโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ การปฏิบัติกิจกรรมการประกันคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานตามมาตรฐานการบริหารการพยาบาลของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล การบริหารความขัดแย้งของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และบรรยากาศองค์กรของสถาบันการศึกษาพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ตารางแสดงตัวแปรที่มีความความสัมพันธ์เชิงเป็นผลลัพธ์กับภาวะผู้นำ

	ตัวแปร
ตัวแปรที่มีความความสัมพันธ์เชิงเป็นผลลัพธ์กับภาวะผู้นำ	พฤติกรรมกรรมการบริหาร
	การปฏิบัติบทบาททางการบริหาร
	การบริหารความขัดแย้ง
	การดำเนินงาน/กิจกรรมการประกันคุณภาพโรงพยาบาล
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
	วัฒนธรรมองค์กร
	บรรยากาศองค์กร

3. ข้อเสนอแนะของงานวิทยานิพนธ์ในการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปใช้ งานวิทยานิพนธ์ด้านภาวะผู้นำ 18 เรื่อง เสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ที่หลากหลาย ดังนี้

3.1 นำไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้สามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้ การเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้บริหาร การคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำเข้าดำรงตำแหน่งบริหาร และการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการส่งเสริมปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำ เช่น การไปอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การสร้างความพึงพอใจในงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของงาน

และการให้มีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น

3.2 นำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลให้มีทักษะการบริหารจัดการ เช่น การตัดสินใจ การสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง การเสริมสร้างกำลังใจ การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานให้เหมาะกับพยาบาลวิชาชีพที่หลากหลาย generation เป็นต้น ให้สามารถส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรพยาบาลและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการพยาบาลได้ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลโดยการอบรม สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาเชาว์อารมณ์และพัฒนาความรู้และทักษะ

## การวิจัย

4. ข้อเสนอแนะของงานวิทยานิพนธ์ในการ  
ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำครั้งต่อไป

งานวิทยานิพนธ์เสนอแนะการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำครั้งต่อไป ในประเด็นของแบบการวิจัย  
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและผลลัพธ์ของภาวะผู้นำ  
ดังนี้

4.1 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะ  
ผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

4.2 ศึกษาตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์หรือ  
ทำนายภาวะผู้นำ เช่น การสนับสนุนของผู้บริหารระดับ  
สูงขึ้นไป เป็นต้น

4.3 ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับ  
ผลลัพธ์อื่น ๆ ที่เกิดกับพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความสุขใน  
การทำงานและความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน  
ของพยาบาล generation Y เป็นต้น

4.4 ศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง  
เกี่ยวกับประสิทธิผลของรูปแบบหรือโปรแกรมการ  
พัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำ  
ของผู้บริหารการพยาบาลหรือพยาบาลวิชาชีพ

## การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิทยานิพนธ์  
ครั้งนี้พบว่า งานวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นการวิจัย  
เชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์/พยากรณ์ มี  
วัตถุประสงค์การวิจัย ระดับ 2 และ 3 ทั้งนี้ อาจเป็น  
เพราะผู้ศึกษาฯ ยังไม่มีประสบการณ์การทำวิจัย การวิจัย  
เชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์/พยากรณ์จึงเป็น  
แบบการวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยไม่ยุ่งยากเมื่อเทียบ  
กับการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง นอกจากนี้  
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาซึ่งส่วน  
ใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหารการพยาบาลมี  
จำนวนเพียงพอที่จะนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์/การ  
ทำนายของตัวแปร โดยการกำหนดคุณสมบัติของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่ไม่ซับซ้อนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและ  
สุ่มอย่างง่าย สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณชนก

จันทขุม อภิญญา จำปามูล และจิตภินันท์ ศรีจักรโคตร<sup>34</sup>  
ที่พบว่างานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนใหญ่  
เป็นงานวิจัยที่มุ่งหาความสัมพันธ์/ทำนาย/พยากรณ์  
อย่างไรก็ตามการวิจัยเชิงบรรยายทำให้ได้องค์ความ  
รู้ในเชิงบรรยายเกี่ยวกับตัวแปรว่าเป็นอย่างไรและมี  
ความสัมพันธ์กับตัวแปรใดบ้าง เป็นการยืนยันทฤษฎี  
ที่เกี่ยวข้องหรือต่อยอดจากงานวิจัยที่ผ่านมา หากงาน  
วิทยานิพนธ์ของผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรฯ มีการ  
ศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง ผลการศึกษาจะ  
ช่วยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ  
ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

ตัวแปรและกรอบแนวคิดส่วนใหญ่ที่ใช้ในงาน  
วิทยานิพนธ์คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด  
ของ Bass และ Avolio<sup>23-24, 26</sup> ทั้งนี้ เป็นเพราะภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญสำหรับ  
ผู้นำทางการพยาบาลในทุกยุคสมัยเนื่องจากระบบ  
สุขภาพและสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา  
ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัว จึงต้องการผู้นำ  
ที่มีเชี่ยวชาญ วุฒิภาวะทางอารมณ์ การมีวิสัยทัศน์  
ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่ง  
บริหารพนักงานให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย  
ร่วมกันขององค์กร ประกอบกับความรอบรู้เกี่ยวกับ  
สถานการณ์ความเป็นไปของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง  
และสภาพแวดล้อม ส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัว  
เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้เสมอ<sup>35, 36</sup> และ  
แนวคิดของ Bass และ Avolio เป็นแนวคิดที่นำมาใช้  
ในการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย

งานวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ศึกษาการรับรู้ภาวะ  
ผู้นำทางการพยาบาลในผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติ  
งานในโรงพยาบาล ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่ม  
งานการพยาบาล และหัวหน้างาน เนื่องจากผู้ศึกษาวิทยา  
นิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน  
โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลจังหวัด/โรงพยาบาล  
ชุมชน มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน/หัวหน้าหอ

ผู้ป่วย มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การพยาบาลจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำในผู้บริหารการพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ สมรภพ บรรณหารักษ์ เพ็ญจันทร์ เลิศรัตน์ และเจียมจิต แสงสุวรรณ<sup>37</sup> ที่พบว่า งานวิทยานิพนธ์และการศึกษาอิสระของผู้สำเร็จ การศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2549-2554 ส่วนใหญ่ศึกษาในโรงพยาบาลระดับตติย ภูมิ รองลงมาคือ โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิและระดับ ปฐมภูมิ

ผลการศึกษาของงานวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ พบว่าระดับสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลอยู่ในระดับสูงทั้งนี้เนื่องจากการเป็นผู้นำทางการพยาบาล ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นั้น สังคม คาดหวัง ให้ผู้นำการพยาบาลสามารถจัดการให้เกิด ความเป็นเลิศ คาดการณ์อนาคตได้เพื่อเตรียมตัวเสริม สร้างทักษะและความคิดสร้างสรรค์เพื่อรับมือกับความ เปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและเสริมพลังอำนาจ มีวิสัย ทัศน์ จัดการเชิงกลยุทธ์และบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้ ผู้นำทางการพยาบาลจึงมีการเตรียมตัวและพัฒนา ตนเองภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อ ให้มีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น<sup>38</sup>

ผลการศึกษาของงานวิทยานิพนธ์พบปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับและ/หรือสามารถพยากรณ์ภาวะ ผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของ พยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพ คุณลักษณะของงาน และ สติปัญญาทางอารมณ์ ของพยาบาลวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีความ สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัย ภายในของพยาบาลวิชาชีพ มีปัจจัยภายนอกเพียงปัจจัย เดียว คือ คุณลักษณะของงาน สอดคล้องกับการศึกษา ของดุขภักดิ์ เบ็ญจชาติ ฉัตรสมุน พดุมิภิญโญ และปิยะธิดา ขจรชัยกุล ที่พบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อภาวะผู้นำของ พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะของงาน และ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอกได้แก่ วัฒนธรรม ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย

ของงาน โครงสร้างและสภาพแวดล้อม<sup>39</sup> และสอดคล้อง กับการทบทวนวรรณกรรมอย่างมีระบบของ Cummings และ Chatterjee ที่พบว่า ปัจจัยภายในและภายนอกที่มี ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของพยาบาลประกอบด้วย ประสบการณ์และการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับงาน บทบาทที่รับผิดชอบในองค์กร และบริบทขององค์กร<sup>40</sup> ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับและ/หรือสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของหัวหน้า หอผู้ป่วยทั้งหมดเป็นปัจจัยภายในของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การได้รับการอบรม ภาวะผู้นำ เซาว์อารมณ์ ประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และแรงจูงใจในการทำงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปัจจัยภายในดังกล่าวส่งเสริมให้ ผู้นำทางการพยาบาลสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Al Sabei Ross และ Lee ที่พบว่าประสบการณ์การทำงาน ภาวะ เบื่อหน่ายในงาน การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การ ได้รับการเตรียมเป็นผู้นำ และเงินเดือน/ค่าตอบแทน ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความตั้งใจที่จะเป็นผู้นำของผู้นำทางการพยาบาล<sup>41</sup>

ผลการศึกษาตัวแปรตามที่มีความความ สัมพันธ์เป็นผลลัพธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารการ พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงานการ พยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้บริหารสถาบัน การศึกษาพยาบาล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการ พยาบาลส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงผลลัพธ์ที่เกิดกับ พยาบาลวิชาชีพและการบริหารงานของผู้บริหารการ พยาบาลเอง อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารการ พยาบาลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างพฤติกรรม สร้างสรรค์ที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจและใช้ศักยภาพ ของพยาบาลระดับปฏิบัติงานโดยเฉพาะพยาบาลกลุ่ม generation Y โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดเผย ให้อิสระทางความคิด ให้กล้าเสี่ยง ตัดสินใจได้ไม่ย่อท้อ ต่อความผิดพลาด สร้างความรู้ใหม่ ยอมรับความแตก ต่างทางความคิดหรือผลงาน<sup>42</sup> สอดคล้องกับการศึกษา ของวรรณุช วงศ์เจริญ ปราณี มีหาญพงษ์ และจันทร์จิรา

วรัชช์มทอง<sup>43</sup> ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของตนเอง ดังเช่น การศึกษาของเมวิกา เกิดด้วยทอง อโนทัย ประสาน และสุเวศ กลัษคร<sup>44</sup> ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร และการศึกษาของธมลณีภู่ อุดมพันธ์ และ มณีรัตน์ ภาครูป<sup>45</sup> ที่พบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งในโรงพยาบาลเอกชน

### ข้อเสนอแนะจากผลการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์

1. ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนในหลักสูตรฯ ออกแบบการวิจัยที่นอกเหนือจากการวิจัยเชิงบรรยาย เช่น การวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองและกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเชิงควบคุมให้มากขึ้นเพื่อศึกษาผลของโปรแกรมหรือกิจกรรมต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ นอกจากนี้ควรส่งเสริมการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำต้นแบบของผู้บริหารการพยาบาล เป็นต้น

2. การศึกษาวิทยานิพนธ์ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำตามแนวคิดสมัยใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทของระบบสุขภาพในปัจจุบันมาศึกษาวิจัย เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovation leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowering leadership) และภาวะผู้นำทางการพยาบาลในสถานการณ์โควิด (nursing leadership during COVID-19) เป็นต้น จะเพิ่มมุมมองของตัวแปรและการวัดตัวแปร และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้นำทางการพยาบาลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันได้

อย่างเหมาะสม

3. จากผลการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์พบว่ายังมีการศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพค่อนข้างน้อย จึงควรมีการส่งเสริมและชี้แนะแนวทางการศึกษาวิทยานิพนธ์ในแง่มุมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ และอิทธิพลของภาวะผู้นำของพยาบาลต่อวิชาชีพต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานและองค์กร

### สรุปผลจากการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์

จากผลการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่สามารถนำไปสู่การพัฒนา ผู้นำในการเข้าสู่ตำแหน่งหรือการเตรียมผู้บริหารทางการพยาบาล เช่น การได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น เช่น การบริหารความขัดแย้ง การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การดำเนินงานประกันคุณภาพโรงพยาบาล ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์กร

### References

1. Wongnaya S, Chaowakeeratiphong T. A development of strategy for thesis conducting enhancement in the graduate level. *Social Sciences Research and Academic Journal* 2012;7(20):1–12. (in Thai)
2. Kaewmanee S. Problems in conducting master of arts thesis of graduate students in Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University. *Journal of Humanities and Social Sciences* 2008;4(1):133–60. (in Thai)
3. Prayalaw S. The relationship between personal factors, leadership styles and administrative behavior of head nurses roles in the regional

- hospital, Ministry of Public Health in the Northeast of Thailand [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.; 2000. (in Thai)
4. Tankittiwat S. The relationship between leadership style and conflict management of head nurses working in medical service department Bangkok metropolitan administration [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.; 2000. (in Thai)
  5. Wongparkornkul S. The relationship between leadership styles of nursing college administrators and organizational climate as perceived by teachers in Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2000. (in Thai)
  6. Sarachorn J. The relationship between leader behaviors and conflict management of chief nurses as perceived by themselves and their nursing staff in community hospitals, Roi-Et province [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2001. (in Thai)
  7. Thipornphan K. Relationships between head nurses' transformational leadership as perceived by staff nurses and the practice of staff nurses in hospital accreditation project of regional medical centers being under the Ministry of Public Health [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2002. (in Thai)
  8. Booraphan C. Factors influencing leadership of professional nurses in regional hospitals, the Ministry of Public Health [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ;2003. (in Thai)
  9. Kinnares S. The relationship between leadership behavior of head nurses and organizational culture of nursing service department as perceived by staff nurses in community hospital of region 6 [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ;2003. (in Thai)
  10. Kraison S. The relationship among personal factors of professional nurses, transformational leadership of head nurses and nursing quality assurance performance of professional nurses in community hospitals, Chaiyaphum Province [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2011. (in Thai)
  11. Ardwichai N. The relationship between strategic leadership and management based on nursing administration standards of nursing directors in community hospitals, Northeastern of Thailand [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2011. (in Thai)
  12. Suriyo D. Leadership behavior in caring of head nurses in community hospitals located in region 12th being under the Ministry of Public Health [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2014. (in Thai)
  13. Khajornpipat P. Transformational leadership of head nurse as perceived by staff nurses in Queen Sirikit Heart Center of the Northeastern, Faculty of Medicine, Khon Kaen University [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2015. (in Thai)
  14. Youngwipak N. Factors influencing transformational nursing leadership of head nurses in hospitals under Provincial Royal Thai Army [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2017. (in Thai)
  15. Hampitak N. Servant leadership behavior of head nurses in regional hospitals, northeast of Thailand [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.;2017. (in Thai)

16. Kraichant S. Factors influencing leadership of professional nurses in primary care units, northeast region [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.; 2005. (in Thai)
17. Pradubwong S. Influences of transformational leadership and work experiences of organizational commitment of professional nurses in university hospitals [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.; 2005. (in Thai)
18. Charoensri S. The relationship among emotional intelligence, leadership and followership of professional nurses in general hospitals, Northeast region 11, under the Ministry of Public Health [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.; 2007. (in Thai)
19. Sriphanthong S. The relationship between leadership and nursing managerial roles as perceived by first-line nursing managers in Vientiane Capital Centre Hospital, Lao People's Democratic Republic [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.; 2009. (in Thai)
20. Phouthavong O. The relationship between head nurse's leadership and job satisfaction of staff nurses in Vientiane Capital Centre Hospital, Lao People's Democratic Republic [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen Univ.; 2010. (in Thai)
21. Traimongkonkul P, Chatraporn S. Research design. Bangkok: Kasetsart University; 2012. (in Thai)
22. Bass BM. Leadership and performance beyond expectation. New York: The free press; 1985.
23. Bass BM, Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage Publications; 1994.
24. Bass BM. Transformation leadership industry, Military and education impact. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1998.
25. Fullan M. The change leader. Educational leadership 2002;59(8):16–20.
26. Kouzes JM, Posner BZ. The Leadership Challenges. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass; 1995.
27. Lewin K, Lippitt R, White RK. Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology 1939;10:271–301.
28. Halpin AW. Theory and research in administration. New York: The Macmillan; 1966.
29. Reddin WJ. Managerial effectiveness. New York: McGraw-Hill; 1970
30. Ward SC. Understanding creative partnerships: An examination of policy and practice. PhD thesis: Durham University; 2010.
31. Ireland RD, Hitt MA, Hoskisson RE. Strategic management: Competitiveness and globalization concepts. 7<sup>th</sup> ed. Mason, Ohio: Thomson/South-Western; 2007.
32. Sherman RO, Bishop M, Eggenberger T, Karden R. Development of a leadership competency model. JONA 2007;37(2): 85–94.
33. Greenleaf RK. The servant-leader within: A transformative path. New York: Paulist Press; 2003.
34. Juntachum W, Jumpamool A, Sriyakote J. Meta-analysis of research results on nursing administration, Faculty of Nursing, Khon Kaen University. Journal of Nursing Science & Health 2013;36(4):87–99. (in Thai)

35. Sattachatmongkon N, Tumpaiboon A. Transformational leadership in globalization towards sustainable development. *Business Review* 2016;8(1):167-82. (in Thai)
36. Pumpetch A, Monaiyapong PS, Puttiangkoon B. The effect of transformational leadership development program for head nurses on professional nurses performance at a specialty hospital in the department of medical services under the Ministry of Public Health. *Journal of Nursing, Siam University* 2016;17(33): 89-102. (in Thai)
37. Banharak S, Lertrar P, Saengsuwan J. Research synthesis of master of gerontological nursing students, Faculty of Nursing, Khon Kaen University in 2007-2011. *Journal of Nursing Science & Health* 2013;36(3): 114-23. (in Thai)
38. Singhanetr S, Jaisit J, Henkeaw W. Nursing leadership in the 21st century. *Naresuan Phayao Journal* 2017;10(1):17-22. (in Thai)
39. Benjachart D, Prutipinyo C, Khajornchaikul P. Nursing professional leadership in Mahidol University hospitals. *Public Health Policy & Law Journal* 2021;7(3):505-19. (in Thai)
40. Cummings GG, Chatterjee GE. The essentials of nursing leadership: A systematic review of factors and educational interventions influencing nursing leadership. *Int J Nurs Stud* 2021;115:1038-42.
41. Al Sabei SD, Ross A, Lee CS. Factors influencing nurses' willingness to lead. *J Nurs Manage* 2019;27(2):278-85.
42. Wattanapansak A, Pitsachart N, Ritluegkrai S. Leadership for innovative work behavior for nurse generation gen y. *Journal of MCU Ubon Review* 2020;5(3):529-40. (in Thai)
43. Wongcharoen W, Meehanpong P, Wongkhomthong J. Relationships between personal factors, transformational and transactional leaderships of head nurses, and work engagement of professional nurses in community hospitals. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University* 2018;26(3): 23-31. (in Thai)
44. Kirdduaytong M, Prasan A, Klubsri S. The relationship between change leadership and conflict management of school administrators under the office of special educational administration group 7. *Narkbhutparitat Journal* 2021;13(1):38-49. (in Thai)
45. Udompan T, Paktube M. Relationship between leadership style of head nurses and conflict management in private hospital. *EAU Heritage Journal Science and Technology* 2016;10(2):224-34. (in Thai)