



ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ
RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF REGISTERED NURSES IN CRITICAL CARE UNIT, POLICE GENERAL HOSPITAL

เบญจวรรณ รุจิวัชรโอฬาร

Benchawan Rujivatchara-olun

หอผู้ป่วยหนักโรคหลอดเลือดและหัวใจ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10330

Coronary Care Unit, Nursing Department, Police General Hospital, Royal Thai Police Headquarter,
Pathumwan, Bangkok, Thailand, 10330

Author Email: benjy09119@gmail.com

Received: March 2, 2019

Revised: November 9, 2020

Accepted: December 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 90 คน ได้มาจากการสุ่มแบบ stratified random sampling เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และผ่านการตรวจสอบความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .98 และ .91 ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.588, p=.000$) ดังนั้นควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to examine the relationship between the transformational leadership of head nurses and the organizational commitment of registered

nurses in the critical care unit, Police General Hospital. The samples were recruited 90 nurses who work in the Critical Care Unit by stratified random sampling. The instrument was a set of questionnaires that was tested for content validity index by the experts, it was equal to 1.00. The Cronbach's alpha coefficient of the transformational leadership of head nurses' questions was equal to .98, and the one of the organizational commitment questionnaire was equal to .91.

The research results were found that the transformational leadership of head nurses was moderately correlated with the organizational commitment of registered nurses at a statistically significant level of .01 ($r=.588, p=.000$). Hence, promoting the transformational leadership to head nurses to provide the registered nurses in Critical Care Unit at Police General Hospital is increased the organizational commitment.

Keywords : critical care unit nurses, transformational leadership of head nurses, organizational commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางด้านสุขภาพต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยี การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาไปได้รวดเร็วเพียงใด ขึ้นกับการพัฒนาคน เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกที่สำคัญไม่แพ้เรื่องของทุนทางการเงินในการพัฒนาองค์กร และการที่จะให้สมาชิกแต่ละคนในองค์กรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์งานให้ออกมาได้อย่างดีนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยอาจพิจารณาจากทัศนคติ ความคิด ความรู้สึกต่องานหรือต่อองค์กร และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพราะองค์กรที่มีสมาชิกเป็นผู้ที่มีทัศนคติ ความคิด ความรู้สึกผูกพันต่องานและองค์กรที่ตนอยู่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีกำลังใจ มีความพึงพอใจในงาน และพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (Junphen, 2014)

การศึกษาที่ผ่านมาในประเทศไทยพบว่าองค์กรพยาบาลเป็นองค์กรที่มีบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมาก โดยพบปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลหลาย ๆ แห่ง จนก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน และ

ปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น แม้จะมีการผลิตพยาบาลออกมาจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่การคงอยู่ในวิชาชีพกลับลดลง พยาบาลรุ่นใหม่ทนต่อสภาพการทำงานที่เปลี่ยนไปได้น้อยลง สภาพผู้ป่วยและโรคในปัจจุบันก็มีความซับซ้อนและรุนแรงมากกว่าสมัยก่อน ทำให้พยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันแม้จะมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยงาน แต่ก็ไม่สามารถแบ่งเบาภาระงานของพยาบาลวิชาชีพได้ทั้งหมด จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารทางการพยาบาลในปัจจุบัน

ผู้บริหารทางการพยาบาลมีหลายระดับ และผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการมากที่สุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยกำหนดนโยบายประสานงาน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้พบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการดูแลสุขภาพประชาชนของประเทศไทย และปัญหาการสร้างบุคลากรวิชาชีพพยาบาลขึ้นมาทดแทนรุ่นเก่าที่เกษียณไปไม่ทันกับตำแหน่งที่มีอยู่เดิม ซึ่งปัญหาเหล่านี้พบได้ในหลาย ๆ โรงพยาบาลหรือหน่วยสุขภาพ

ผลจากการเก็บข้อมูลของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ปี พ.ศ. 2560 พบว่า ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลของกลุ่มงานพยาบาล เกิดจากพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานลดลงประมาณร้อยละ 2.7 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2559 และผลการประเมินความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้บริหารในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าผู้บริหารในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยของสาย การพยาบาล ไอ.ซี.ยู. ได้รับการประเมินความพึงพอใจต่ำที่สุดเทียบกับสายการพยาบาลอื่น ๆ ในโรงพยาบาลตำรวจ (Nursing Department, Police General hospital, 2017) แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบข้อมูลที่สะท้อนสาเหตุของปัญหาความสุขในการทำงานและความพึงพอใจในการบริหารงานที่ลดลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งจากข้อมูลที่กล่าวมาตั้งแต่ต้นและการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ตัวแปรที่น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการต่อผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขในการทำงาน คือ ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาการทำงานขององค์กรพยาบาลในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เพราะถ้ามองตามแนวคิดของบาสและคณะ (Bass, 1998; Bass, & Avolio, 1990; Bass & Riggio, 2006) ที่มี 4 องค์ประกอบ จะมีลักษณะคล้ายกับความต้องการผู้นำหรือผู้บริหารทางการพยาบาล คือ 1) การสร้างบารมี (charisma) ที่เป็นคุณลักษณะในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามรู้สึกสนใจ เลื่อมใสศรัทธาให้ความเคารพและประทับใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด 2) คำนี้ถึงความเป็นเอกบุคคคล (individualized consideration) ที่เป็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และส่งผลต่อความพอใจของผู้ตาม 3) การกระตุ้นปัญญา (intellectual stimulation) โดยการใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความ

เปลี่ยนแปลง และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วง จุดประกายความคิด และให้ แรงเสริม หรือ แรงสนับสนุน ทางอารมณ์ (emotional support) ด้วยการพูดและการกระทำ

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และมีความรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ซึ่ง Steers (1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

การดึงดูดให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม ผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำในอดีตจะเน้นที่การนำไปทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ชี้นำผู้ปฏิบัติให้ไปปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จเป็นหลัก ในปัจจุบันผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่สร้างหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การริเริ่มทำสิ่งใหม่ ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองและผู้อื่น เพิ่มระดับแรงจูงใจ ให้บุคคลทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การดึงดูดให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม

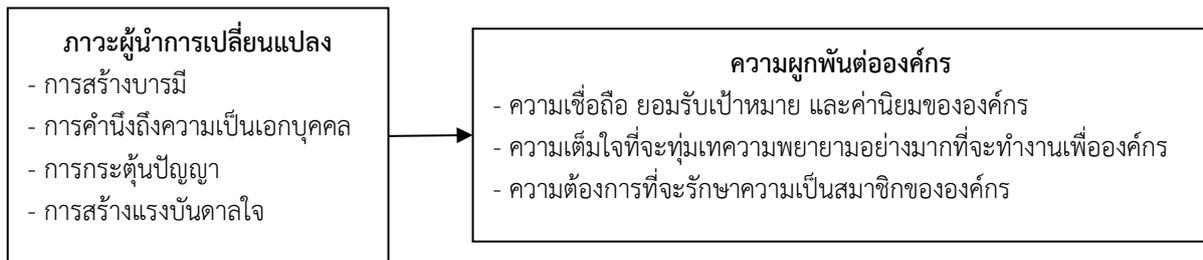
ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ จึงเป็นสิ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรพยาบาลในหน่วยงาน รวมทั้งช่วยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและวางแผน

การบริหารงานในสายการพยาบาล ไอ.ซี.ยู. กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ให้มีความเหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (correlational research)

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ

ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามจำนวนที่คำนวณได้จากโปรแกรม G*Power ซึ่งการวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว และผู้วิจัยได้กำหนดการทดสอบสมมติฐานเป็นแบบ 2 ทาง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อำนาจในการทดสอบ .80 ทำให้ได้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 84 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤต ผู้วิจัย

สร้างขึ้นตามแนวคิดของบาสและคณะ (Bass, 1998; Bass, & Avolio, 1990; Bass & Riggio, 2006) เพื่อวัดภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต มีจำนวน 32 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติ จนถึง 5 ปฏิบัติบ่อยครั้ง และแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอิงแบบสอบถามของ Wonganunnont (1995) และเพิ่มเติมข้อคำถามตามแนวคิดของ Steers (1977) ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ มี 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ข้อ 1-6) 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะทำงานเพื่อองค์กร (ข้อ 7-10) และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ข้อ 11-16) ซึ่งข้อที่ 12, 13, 14 และ 16 เป็นข้อคำถามเชิงลบ ส่วนที่เหลือเป็นข้อคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด แปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเช่นกัน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำไปทดสอบความเที่ยงในตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่างวิจัยจำนวน 50 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .98 และ .91 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์ การวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ เลขที่หนังสือรับรอง จว. 28/2561 ลงวันที่ 27 เม.ย. 2561 ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายเหตุผลในการทำวิจัย รวมถึงขั้นตอนการวิจัยให้กับตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย ตัวอย่างวิจัยมีสิทธิ์ไม่ตอบแบบสอบถามหากรู้สึกไม่สบายใจ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงพยาบาล เพราะผู้วิจัยใช้วิธีการสอบถามความสมัครใจและใช้การลงรหัสแทนการระบุชื่อ นามสกุล ข้อมูลทั้งหมดจะนำเสนอในภาพรวมและมีการทำลายข้อมูลภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ภายหลังจากได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าสายงานการพยาบาลไอ.ซี.ยู. โรงพยาบาลตำรวจ เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย และขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. สุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วยวิกฤต จนครบ 90 คน

3. แนะนำตัวกับหัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤต และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วยวิกฤต เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย และขอความสมัครใจของตัวอย่างวิจัยที่ หลังจากนั้น จึงให้ตัวอย่างวิจัยเซ็นใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย แล้วแจกแบบสอบถามวิจัยให้ตัวอย่างทำด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม คนละประมาณ 20-30 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตัวอย่างทั้ง 90 คน เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีอายุ 22-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.60 สถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 และมากกว่าครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.30

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ประเมินโดยพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ($SD=.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างบารมีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.35$, $SD=.50$) และน้อยที่สุดในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($M=4.22$, $SD=.58$) ดังตาราง 1

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมเท่ากับ 3.83 ($SD=.48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะทำงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.21$, $SD=.60$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($M=4.07$, $SD=.58$) และน้อยที่สุดในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($M=3.35$, $SD=.63$)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมี

นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.588$, $p=.000$) ดังตาราง 2

ตาราง 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ ($n = 90$)

ตัวแปร	M	SD
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.27	.50
1. ด้านการสร้างบารมี	4.35	.50
2. ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.27	.53
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	.58
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล	4.25	.54
ความผูกพันต่อองค์กร	3.83	.48
1. ด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.07	.58
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะทำงานเพื่อองค์กร	4.21	.60
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.35	.63

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ ($n=90$)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.588*	.000

*Pearson's product moment correlation coefficient

การอภิปรายผลการวิจัย

ตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุ 22-35 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลน้อยกว่า 10 ปี เนื่องจากบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ ในขณะที่ศึกษามีการเกษียณการโอนย้ายออกนอกหน่วยงาน ลาออก หรือโอนย้ายไปอยู่แผนกอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติการพยาบาล ทำให้บุคลากรที่เข้ามาส่วนใหญ่ยังเป็นพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ และยังมีประสบการณ์การทำงานไม่ถึง 15 ปี ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ถือว่ามีอยู่ในรุ่นของคนที่เรียกว่า Generation Y ที่ปัจจุบันต้องทำงานกับผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่อยู่ใน Generation Baby boomer ที่อายุ 50 ปีขึ้นไป ประกอบกับมี

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จึงเป็นความแตกต่างของอายุที่เกิดขึ้นตามจริงในการปฏิบัติงาน

ผลการสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสายงานการพยาบาล ไอ.ซี.ยู. โรงพยาบาลตำรวจพบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างบารมีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องจากวัยที่แตกต่างกันซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานในด้านภาวะผู้นำ โดย

พยายามสร้างแรงบันดาลใจ ความนับถือศรัทธา โดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤตเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำงานต่อในวิชาชีพพยาบาล ไม่คิดที่จะโอนย้าย ออกนอกหน่วยงาน ลาออก หรือโอนย้ายไปอยู่แผนกอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาล

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($M=4.27, SD=.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีเพียงด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.35, SD=.63$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤตส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาแห่งเดียวกัน คือ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ซึ่งทุกคนถูกหล่อหลอมมาให้รักในองค์กรหรือโรงพยาบาลตำรวจ จึงทำให้ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะทำงานเพื่อองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะทำงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามสาเหตุที่ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากสภาพการทำงานที่ค่อนข้างหนักถึงหนักมากของหอผู้ป่วยวิกฤต ร่วมกับมีอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างจะพอดีกับจำนวนผู้ป่วยตามเกณฑ์มาตรฐาน ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ และปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานไม่ได้รับการแก้ไขหรือแก้ไขล่าช้าทำให้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพรู้สึกเบื่อหน่ายและพยายามโอนย้ายออกนอกหน่วยงาน ลาออก หรือโอนย้ายไปอยู่แผนกอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤตกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นแสดงว่า ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤตมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลตำรวจ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด จึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดในการทำงานเพื่อองค์กร แต่เหนือสิ่งอื่นใดหัวหน้าหอผู้ป่วยก็ต้องทำให้เป็นแบบอย่างแก่พยาบาลวิชาชีพ สามารถให้การพยาบาลด้วยใจรักและเต็มใจทำงานเพื่อผู้ป่วยและองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะเป็นการสร้างบารมี และเมื่อพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกน้องตนเองเกิดปัญหา ต้องช่วยแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง จะทำเมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานร่วมกันคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ยอมทำได้ง่าย และที่สำคัญต้องคอยการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา โดยอาจใช้วิธีการส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจ ความรู้สึกภาคภูมิใจ และเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในหอผู้ป่วยวิกฤตเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และไม่อยากย้ายหรือลาออกจากวิชาชีพหรือองค์กรพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ควรศึกษาหาโปรแกรมที่สามารถพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรผ่านการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต ไม่มีการโอนย้ายออกนอกหน่วยงาน ลาออก หรือโอนย้ายไปอยู่แผนกอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อคงอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต ให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลและทำงานในหน่วยงานต่อไปได้อย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- Bass, B. M. (1998). The ethics of transformational leadership. *Ethics, the heart of leadership*, 169-192.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Junphen, S. (2014). *Organizational commitment of the officials at the community organizations development institute* (public organization) (Master of arts, social development administration). National Institute of Development Administration, Bangkok, Bangkok.
- Nursing Department, Police General hospital. (2017). *Statistics of registration nurses*. Bangkok: Police General Hospital.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- Wonganunnont, S. (1995). *Relationships between personal factors, job characteristics, work experiences, professional roles, and organizational commitment of professional nurses in governmental hospitals, Bangkok Metropolis* (Master of nursing science, Nursing administration program). Graduate school, Chulalongkorn university, Pathumwan.