

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่
(Leadership Behavior of Head Nurse and Job Satisfaction of
Staff Nurses in Nakornping Hospital)

ภัคพร กอบพิงคน พย.ม. (การบริหารพยาบาล)
โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่

Pakaporn Kobpungton M.S.N (Administrative Nursing)
Nakornping Hospital, Chiang Mai Province

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครพิงค์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 214 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิจากหอผู้ป่วยทุกแผนก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรงตามเนื้อหา หาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการจำนวน 20 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครพิงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การทำท่ายกระบวนกร การมีแรงจูงใจในวิสัยทัศน์ร่วม การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติ การเป็นแบบอย่าง การเสริมสร้างกำลังใจ ทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$, 3.6 ± 0.6 , 3.6 ± 0.7 , 3.7 ± 0.7 , และ 3.6 ± 0.7 ตามลำดับ) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในด้านภายนอก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภายใน พบว่ามี

ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง ถึงสูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.2 \pm 0.7$, 3.6 ± 0.6 , 3.6 ± 0.6 , และ 3.6 ± 0.6 9 ตามลำดับ) และ พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการทั้งรายด้านและภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.65$)

ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นข้อพิจารณาในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

คำสำคัญ: พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน

ABSTRACT

This research objective aimed to study the leadership behavior of head ward nurses and job satisfaction of staff nurses in Nakorn Ping hospital, Chiang Mai. The sampling sizes were 214 nurses and derived by random stratified from every department wards. The data collection was conducted through questionnaire and divided into 3 parts; personal information, leadership behavior of head ward nurses as perceived by staff nurses and job satisfaction of staff nurses. The research instrument was inspected on the quality by direct determination of the content and sought reliability by testing with 20 staff nurses. Then, finding reliability by using Cronbach alpha coefficient formula and the questionnaire reliability outcome were 0.95 and 0.94 respectively. Research data was analyzed by using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and the correlation between variables by measuring the correlation coefficient of Pearson.

The data analysis outcome found that the leadership behavior of head ward nurses as perceived by staff nurses in Nakorn Ping hospital in overall remained high. When considered into the individual aspects, the research found that challenging the process, inspiring a shared vision, enabling others to act, modeling the way and encouraging the heart ($\bar{X} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6, 3.6 \pm 0.6, 3.6 \pm 0.7, 3.7 \pm 0.7, \text{ and } 3.6 \pm 0.7$ respectively). In term of the external job satisfaction of staff nurses, the relationship between individuals, participation and the internal, the research found that the average level of satisfaction were moderate to high ($\bar{X} \pm S.D. = 3.2 \pm 0.7, 3.6 \pm 0.6, 3.6 \pm 0.6, \text{ and } 3.6 \pm 0.6$ respectively) and the leadership behavior of head nurses as perceived by staff nurse and job satisfaction of staff nurses both individual and overall aspects remained positive and moderate at the significant statistical level .01 ($r = 0.65$)

The results of this study reflected the consideration in developing the leadership behavior of head ward nurses as perceived by staff nurses in order to meet with the job satisfaction of staff nurses and to encourage them to work effectively and efficiency.

Keywords: leadership behavior, job satisfaction

บทนำ

ในสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายที่ปรับเปลี่ยนให้องค์กรมีขนาดเล็กลง จำกัการใช้ทรัพยากร ทั้ง ด้านคน เงิน และวัสดุ ทรัพยากร ส่งผลกระทบในด้านการบริหารจัดการในองค์กรต่างๆ อย่างมากมาย องค์กรพยาบาลเป็น

องค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องอัตราากำลังพยาบาล การบริหารจัดการจึงต้องทำการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเองเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และโน้มน้าวใจให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจกัน

ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้แก่องค์กร^{1,2} พฤติกรรมภาวะผู้นำดังกล่าว กูชส์และ พอสเนอร์³ ได้ค้นพบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สมควรเป็นตัวอย่าง 5 ด้านจากการศึกษาประสบการณ์ภาวะผู้นำที่เป็นพฤติกรรมส่วนตัวที่ดีที่สุดของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ เป็นการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สมควรเป็นตัวอย่างตามความคิดเห็นของผู้ที่มีต่อผู้นำ ซึ่งผู้นำและผู้ตามจำเป็นต้องอยู่ควบคู่กันไปเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ด้านที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ได้แก่ 1) การท้าทายกระบวนการ(challenging process) 2) การมีแรงคล้อยใจในวิสัยทัศน์ร่วม(inspiring shared vision) 3) การเพิ่มความสามารถผู้อื่นให้ปฏิบัติ(enabling others to act) 4) การเป็นแบบอย่าง(modeling the way) 5) การเสริมสร้างกำลังใจ(encouraging the heart) จากผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ และสังเกตเห็นได้ ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำดังกล่าวสามารถใช้ประโยชน์สำหรับเป็นพื้นฐานในการนำผู้อื่นเนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่รวบรวมมาจากความเป็นผู้นำของบุคคลที่ดีที่สุดในหลายๆแบบ ถ้าผู้นำแสดงพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงาน⁴

สำหรับความพึงพอใจในงานนั้น มุนสัน และเฮคา⁵ ได้นำทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มาเป็นพื้นฐานในการศึกษาความพึงพอใจในงานได้สรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจออกมาเป็น 4 ด้าน คือ 1)ความพึงพอใจในงานด้านภายนอก 2) ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความพึงพอใจในงานด้านการมีส่วนร่วม 4) ความพึงพอใจในงานด้านภายใน จากการวิจัยของทอนตัน แกรมพิท และ วูธ⁶ พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความพึงพอใจในงานกับ

การคงอยู่ในงานระดับต่ำ ในทางกลับกันความรู้สึกทางลบเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าออกจากงาน ไวส์แมน และแนทแทนสัน⁷ พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อการพยาบาล และถ้าองค์กรพยาบาลใด มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลประจำการกับหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง องค์กรนั้นพยาบาลประจำการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย²

โรงพยาบาลนครพิงค์เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิของกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ และใกล้เคียง มีจำนวนเตียงรับบริการทั้งสิ้น 687 เตียง ต้องรับผิดชอบให้การดูแลผู้ป่วยที่เป็นโรคซับซ้อน จากการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นทำให้โรงพยาบาลได้รับผลกระทบในเรื่องการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของโรงพยาบาล ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงาน ผลงานที่ออกมาดีมีคุณภาพตามความคาดหวังของหน่วยงาน และผู้รับบริการ ส่งผลให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ และสามารถเป็นตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจหรือไม่ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เหมาะสม อันจะนำมาสู่ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และคุณภาพการพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครพิงค์, ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครพิงค์ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครพิงค์

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนาเชิงสหสัมพันธ์ เพื่ออธิบาย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์มาไม่น้อยกว่า 1 ปี รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างเดือน มิถุนายน 2553 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์มาไม่น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน ประชากรทั้งสิ้น 459 คน กลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตร Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 214 คน แล้วนำกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ได้ไปแบ่งชั้นภูมิตามแผนกต่างๆ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่งจนได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามพยาบาลประจำการซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน การศึกษาอบรม สัมมนา การย้ายสถานที่ทำงาน และความต้องการย้ายสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ นำมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยของ เรมवल นันทศุภวัฒน์ เรมवल นันทศุภวัฒน์, รวิวัลย์ วงศ์ลือเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล⁸ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ ประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำ ที่เป็นแบบอย่าง 5 แบบ ได้แก่ การทำท่ายกระบวนกรการมีแรงคลใจในวิสัยทัศน์ร่วม การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติ การเป็นแบบอย่าง การเสริมสร้างกำลังใจ ลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบในมาตราส่วนแบบประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิทสเกล การแปลผลคะแนน จากคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ ดำมากถึงสูงมาก จากคะแนนเฉลี่ย 1-5

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครพิงค์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านภายนอก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภายในลักษณะคำถาม เป็นแบบคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบในมาตราส่วนแบบประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิทสเกลใช้เกณฑ์พึงพอใจน้อยมาก ถึง พึงพอใจมากที่สุดจากคะแนนเฉลี่ย 1-5

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2.การหาความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำเอาแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลลำพูนจำนวน 20 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.95 และ 0.94 ตามลำดับ

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล นครพิงค์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ภายหลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์จึงติดตามเก็บคืน
3. แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์เป็นค่าความถี่ และร้อยละ
2. กำหนดคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และความพึงพอใจในงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สำหรับการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้
 - ค่าระหว่าง 0.70 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
 - ค่าระหว่าง 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
 - ค่าต่ำกว่า 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 22-57 ปี เป็นเพศหญิงมากที่สุด 205 คน คิดเป็นร้อยละ 95.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุด

ปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 199 คน ร้อยละ 93 เมื่อพิจารณารายได้ในปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้รวม 22,001 - 25,000 บาทมากที่สุดจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 15.9 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลนครพิงค์ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 และ 6-10 ปี

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครพิงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การทำท่ายกระบวนกรการมีแรงคลใจในวิสัยทัศน์ร่วม การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติ การเป็นแบบอย่าง การเสริมสร้างกำลังใจ ทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6, 3.6 \pm 0.6, 3.6 \pm 0.7, 3.7 \pm 0.7$, และ 3.6 ± 0.7 ตามลำดับ) ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวม และแต่ละแบบ

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
การทำท่ายกระบวนกร	3.6	0.6	สูง
การมีแรงคลใจในวิสัยทัศน์ร่วม	3.6	0.6	สูง
การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติ	3.6	0.7	สูง
การเป็นแบบอย่าง	3.7	0.7	สูง
การเสริมสร้างกำลังใจ	3.6	0.7	สูง
รวม	3.6	0.6	สูง

2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) ในด้านภายนอกด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภายใน พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ถึงสูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.2 \pm 0.7, 3.6 \pm 0.6, 3.6 \pm 0.6$, และ 3.6 ± 0.6 9 ตามลำดับ) ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมและแต่ละด้าน

ความพึงพอใจในงานของ พยาบาลประจำการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านภายนอก	3.2	0.7	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	3.6	0.6	สูง
ด้านการมีส่วนร่วม	3.6	0.6	สูง
ด้านภายใน	3.6	0.6	สูง
รวม	3.6	0.6	สูง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการแต่ละด้าน และภาพรวม

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)				
	ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ				
	ด้านภายนอก	ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการมี ส่วนร่วม	ด้านภายใน	ภาพรวมความ พึงพอใจ
การทำทายกระบวนกร	.48**	.60**	.43**	.46**	.57**
การมีแรงคลใจในวิสัยทัศน์ร่วม	.48**	.63**	.49**	.52**	.61**
การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น ปฏิบัติ	.52**	.71**	.48**	.51**	.64**
การเป็นแบบอย่าง	.51**	.65**	.46**	.49**	.61**
การเสริมสร้างกำลังใจ	.54**	.66**	.47**	.52**	.64**
ภาพรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำ	.54**	.69**	.50**	.53**	.65**

**p < .01

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครพิงค์ พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตามการรับรู้ของพยาบาล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการทั้งรายด้าน และภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.65$) ตารางที่ 3

ประจำการ โรงพยาบาลนครพิงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) สอดคล้องกับการศึกษาของแมคนิส-สมิธ⁴ ได้ทำการศึกษาการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวคิดของคูซัสและโพสเนอร์³ แต่งานวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาในประเทศไทยของเมทินี จิตรอ่อนน้อม⁹ และการศึกษาของ เรมวณ นันท์

ศุภวัฒน์, รวิวัลย์ วงศ์สื่อเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และ เพชรสุณีย์⁸ ได้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ ตามคุณลักษณะ 5 แบบของกูซส์และโพสเนอร์³ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายที่ปรับเปลี่ยนให้องค์กรมีขนาดเล็กลง จำกัการใช้ทรัพยากรทั้ง ด้านคน เงิน และวัสดุ ครุภัณฑ์ ส่งผลกระทบในด้านการบริหารจัดการในองค์กรต่างๆ อย่างมากมาย การบริหารจัดการจึงต้องทำการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำรายด้านอภิปรายได้ดังนี้

1.1.ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านท้าทายกระบวนการ ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) โดยที่งานวิจัยของ เมทินี จิตรอ่อนน้อม⁹ และ ของ เรมวล นันท์สุภวัฒน์, รวิวัลย์ วงศ์สื่อเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล⁸ อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการได้รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสวงหาโอกาสในการทำงานที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนา ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เป็นโอกาสที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรโดยที่ผู้นำจะเสริมสร้างแรงจูงใจจากภายใน สร้างความท้าทายผู้ร่วมงานให้พยายามแสวงหาวิธีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ จากภายนอกองค์กรนำมาปรับปรุงงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ สิ่งนี้เป็นความจำเป็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลนครพิงค์ในยุคนี้ต้องบริหารงานภายใต้ความจำกัดของทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของปัจจัยแวดล้อม นอกจากนี้การได้มาซึ่งตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบันของโรงพยาบาลนครพิงค์ไม่ได้ใช้ระบบอาวุโส แต่มีการเตรียมความพร้อมของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และมีการ

สอบคัดเลือกจึงทำให้มีการเรียนรู้เรื่องพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมมาก่อน ทำให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรม

1.2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการมีแรงจูงใจในวิสัยทัศน์ร่วมผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการการมีแรงจูงใจในวิสัยทัศน์ร่วมตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) สอดคล้องกับการศึกษาของของ เรมวล นันท์สุภวัฒน์, รวิวัลย์ วงศ์สื่อเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล⁸ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยอธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมสูงที่สุด ($\bar{x} \pm S.D. = 3.9 \pm 0.8$) ซึ่งการมีวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของการเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและมีความเป็นเลิศ เนื่องด้วยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเสนอภาพที่โดดเด่นที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และเสนอวิธีการที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพียงลำพังของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะทำให้งานสำเร็จลงได้ ผู้นำที่ดีจึงต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปสู่บุคลากรทุกระดับภายใต้การบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อรวมพลังสร้างสรรค์งานเพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพ แข่งขันและอยู่รอดได้

1.3 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.7$) สอดคล้องกับ เมทินี จิตรอ่อนน้อม⁹ เรมวล นันท์สุภวัฒน์, รวิวัลย์ วงศ์สื่อเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์

ทั้งเจริญกุล⁸ และแมคนิส-สมิธ⁴ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถจะทำงานสำเร็จได้โดยลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือจากพยาบาลประจำการหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการทำให้คนอื่นได้แสดงความสามารถ งานของการเป็นผู้นำคือการวางแผนเป้าหมายในการดึงเอาจุดแข็งและความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนออกมาให้เกิดผลผลิตในการทำงาน

1.4. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการเป็นแบบอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการเป็นแบบอย่าง ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.7 \pm 0.7$) สอดคล้องกับการศึกษาของของ เรมวอล นันทสุวัฒน์, รวิวัลย์ วงศ์สื่อเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล⁸ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การที่หัวหน้าเข้าใจแนวคิดของภาวะผู้นำอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมสูงที่สุด ($\bar{x} \pm S.D. = 3.7 \pm 0.8$) ทั้งนี้ผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรได้จะทำให้เกิดการเลียนแบบ ซึ่งเท่ากับเป็นการพัฒนาผู้นำต่อไป ผู้ได้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า อยากทุ่มเทความสามารถ ความพยายามเพื่อให้งานสำเร็จ และกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดค่านิยมร่วมองค์กรสูง ดังผลการวิจัยของคูซส์และโพสเนอร์⁷ ที่แสดงให้เห็นว่าถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีค่านิยมร่วมองค์กรสูง จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และเป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจนคือ องค์กรนั้นจะมีมาตรฐานผลงานสูง มีทัศนคติของการเอาใจใส่ผู้อื่น และมีความรู้สึกว่าเป็นเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในตนเอง

1.5. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.7$) โดยที่งานวิจัยของ เมทินี จิตรอ่อนน้อม⁹ และ ของ เรมวอล นันทสุวัฒน์, รวิวัลย์ วงศ์สื่อเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล⁸ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การที่หัวหน้ายกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานสำเร็จด้วยดีมีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมสูงที่สุด ($\bar{x} \pm S.D. = 3.7 \pm 0.8$) ทั้งนี้การเสริมสร้างกำลังใจเป็นการเสริมแรงผ่านรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนพยายามสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งในบริบทของโรงพยาบาลนครพิงค์เป็นโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพจึงมีการสร้างสรรค์ผลงานคุณภาพอย่างต่อเนื่องของหน่วยงานต่างๆ โดยทั้งหน่วยงาน และโรงพยาบาลมีการสนับสนุนให้หอผู้ป่วย และหน่วยงาน ต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทำให้บุคลากรได้รับการเสริมสร้างกำลังใจอย่างต่อเนื่องทำให้พระระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างกำลังใจอยู่ในระดับสูง

2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) โดยแบ่งประเมินรายด้าน 4 ด้านคือด้านภายนอก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมและ ด้านภายใน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการด้านภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

($\bar{x} \pm S.D. = 3.2 \pm 0.7$) ซึ่งแรงจูงใจภายนอกที่ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายการลาหรือการพักผ่อน การจัดตารางเวร การปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนต่างๆ สวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ระบบการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล ระบบการป้องกันอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน และระบบการรักษาความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การกำหนดนโยบายการลาหรือการพักผ่อน การจัดตารางเวร การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงสุดในด้านนี้ และสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด ($\bar{x} \pm S.D. = 2.9 \pm 0.9$) ทั้งนี้เนื่องจากคนทำงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนจากการทำงานที่ดีเป็นมูลค่าได้ยาก (Intrinsic Reward หรือ Relational Reward) เช่น การพัฒนา/การเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน ฯลฯ มากกว่าค่าตอบแทนที่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน (Extrinsic Reward หรือ Transactional reward) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงเป็นเรื่องที่ทวีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของบุคลากรที่เปลี่ยนไป

ส่วนค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) ซึ่งได้แก่การได้พบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับหัวหน้า สัมพันธภาพที่ดีกับร่วมงาน ความสนใจของหัวหน้าต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของร่วมงานเมื่อมีปัญหาและการได้ช่วยเหลือ

หัวหน้าเมื่อเขาเกิดความเดือดร้อนเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีของท่านกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงสุดในด้านนี้ ($\bar{x} \pm S.D. = 3.9 \pm 0.7$) ทั้งนี้โดยธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์¹⁰ มีความต้องการทางสังคม ต้องการมิตรภาพ และต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อน ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้และได้รับจากสังคม

ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) ซึ่งได้แก่การมีอำนาจหน้าที่ที่จะมอบหมายงานให้แก่ผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า การสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามความต้องการ การที่สามารถให้การชี้แนะ และนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน การได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน การมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง การได้ร่วมกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การได้ร่วมกำหนดวิธีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้ร่วมกำหนดวิธีการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหา ซึ่งจะเห็นว่าวิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการที่หัวหน้าหรือผู้ป้วย หัวหน้าหน่วยงานในกลุ่มการพยาบาลได้ผ่านการอบรมและนำมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว และเป็นสิ่งสนองตอบต่อความต้องการด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นความต้องการที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในคุณภาพงาน ภูมิใจในความสามารถ ได้รับความสนใจจากผู้อื่น และมีผู้อื่นยอมรับตาม

ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการด้านภายใน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) ซึ่งได้แก่การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลอย่างเต็มที่

การมีโอกาสดำเนินงานใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงาน การมีโอกาสดำเนินงานที่มีคุณค่าต่อหน่วยงานการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองและการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าการใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงสุดในด้านนี้ ($\bar{x} \pm S.D. = 3.8 \pm 0.7$) ทั้งนี้เมื่อแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนของบุคลากรซึ่งมีความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในสิ่งที่ตนมีได้รับการสนับสนุนรวมทั้งการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลที่เป็นการทำงานกับผู้ป่วยเมื่อประสบผลสำเร็จจึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลในองค์กรที่มีต่อการทำงานอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าหน่วยงานใดก็ตามมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจได้มากบุคลากรในหน่วยงานนั้นย่อมจะเกิดความพึงพอใจมาก ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กรของตนเพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการทั้งรายด้านและภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.65$) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครพิงค์ สอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา สงวนษ์ และอารีวรรณ อ่วมธานี² ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ถ้าองค์การพยาบาลใด มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลประจำการกับหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูง และหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจแก่พยาบาลประจำการในระดับสูงจะสามารถทำนายได้ว่าในองค์กรนั้นพยาบาลประจำการจะมีความพึงพอใจในงานในระดับสูงขึ้นด้วย จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่าสมมติฐานการวิจัยได้รับการสนับสนุนกล่าวคือถ้าพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับ สูงก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการให้สูงขึ้นด้วย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการที่จะส่งเสริมให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยให้ความสนใจต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดของกูซส์ และโพสเนอร์³ ทั้ง 5 ด้านคือ การทำทายกระบวนการ การมีแรงจูงใจในวิสัยทัศน์ร่วม การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติ การเป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อใช้เป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวคิดของกูซส์และโพสเนอร์

2. เป็นข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาให้พยาบาล
ประจำการเกิดความพึงพอใจอันจะนำไปสู่การคงอยู่ใน
งานในระยะยาวต่อไป

3. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ และมีการ
วางแผนพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน

4. ได้ข้อมูลเพื่อสร้างเสริมความเข้าใจระหว่าง
พยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ร่วมมือร่วมใจ
กันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรม
การส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม
แนวคิดของคูซส์และโพสเนอร์ ในด้าน การท้าทาย
กระบวนกร การมีแรงคลใจในวิสัยทัศน์ร่วม การเพิ่ม
ความสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติ การเป็นแบบอย่าง การ
เสริมสร้างกำลังใจ

2. นำแนวคิดของพฤติกรรมภาวะผู้นำตาม
แนวคิดของคูซส์และโพสเนอร์ มาเป็นตัวกระตุ้นเพื่อให้
หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่ดีและพัฒนา
พฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลประจำการเกิด
ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ
ในงานส่งผลให้คุณภาพการดูแลผู้ป่วยดีขึ้น โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งผู้นำในภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน
ซึ่งมีปัจจัยต่างๆเข้ามากระทบอย่างมากมาย

3. ควรนำระดับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลประจำการด้านภายนอกมาศึกษารายละเอียด
เนื่องจากอยู่ในระดับ ปานกลาง และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่
ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเพื่อร่วมวางแผนการพัฒนา

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายแพทย์ จัฑวาลย์ ศิริรินทร์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพิงค์ ร.ศ. ดร. เรมวล นันทสุข
วัฒน์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ทำให้ผลงานวิจัยสำเร็จ
ลงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่
9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2537.
2. นิตยา สง่างษ์ และ อารียรรณ อ่วมธานี. ความพึง
พอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม. วารสารพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546; 15 (2): 44-53.
3. Kouzes & Posner, Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. The
leadership challenge (2nd.ed.). Sanfrancisco: Jossey-
Bass; 1995.
4. McNeese-Smith, D. Job satisfaction, productivity
and organizational commitment. The result of
leadership. JONA 1995; 25(9): 17-26.
5. Munson, F. C. & Heda, S. S. An instrument for
measuring nursing satisfaction. Nursing research
1974; 23(2): 159-116.
6. Taunton, R. L., S. Kramppitz, & C. Wood.. Manager
impact on Retention of Hospital Staff: Part1 and
Part2. Journal of Nursing Administration 1989; 19(3
and 4): 14-19, 15-19.
7. Weisman, C. S. & Nathanson, C. A. Professional
satisfaction and clients outcomes. Medical Care
1985; 23, 1179-1192.

8. เรมวล นันทสุภวัฒน์, รวิวัลย์ วงศ์ลือเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล. พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน ผลผลิตภาพ ในงาน และ การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. เชียงใหม่: ภาควิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2545.
9. เมทินี จิตรอ่อนน้อม.ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2542.
10. Maslow, A. H. Motivation and personality (2nd ed). New York: Harper & Row; 1970.