

ความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำตนเอง  
และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด  
The Relationships Between Personal Factors, Self-Leadership,  
and Job Performance of Professional  
Nurses at Selaphum Hospital, Roi Et Province

ศรัณญา แก้วคำลา<sup>1</sup> สุทธิพร มูลศาสตร์<sup>2</sup>  
Sarunya Kaewkhamla<sup>1</sup> Sutteeporn Moolsart<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์ :** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำตนเองและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

**รูปแบบและวิธีวิจัย :** การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีเป็นต้นไป จำนวน 60 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ภาวะผู้นำตนเอง และ 3) ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาของ ส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.75 และ 0.98 มีค่าความเที่ยงที่ 0.92 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติพรรณนาและสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

**ผลการวิจัย :** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของภาวะผู้นำตนเอง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ( $r = .257$ ) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ( $r = .350$ ) และภาวะผู้นำตนเอง ( $r = .578$ )

**สรุป :** ปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเสลภูมิอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและอายุ ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ความสัมพันธ์ ปัจจัยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ABSTRACT

**Objective :** The purpose (1) to study the level of self-leadership and performance of registered nurses at Selaphum Hospital and (2) to explore the relationships between personal factors, self-leadership, and job performance of registered nurses at Selaphum Hospital in Roi-Et Province.

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศาสตร์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**Method :** This descriptive research aimed .The sample of the study included 60 registered nurses who had working experience for more than one year. The sample was selected by the stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire and composed of three sections: (1) personal factors, (2) self-leadership, and (3) performance of registered nurses at Selaphum Hospital. The questionnaire was validated by 5 experts. The content validity index (CVI) of part 2 and 3 was 0.75 and 0.98 as well as the Cronbach's alpha reliability coefficients of the second and the third sections were 0.92 and 0.96 respectively. The data was analyzed by descriptive statistics and Pearson's product moment correlation.

**The results :** Revealed that registered nurses rated their self-leadership and performance at the high level. The factors which significantly correlated to performance of registered nurses at Selaphum Hospital in Roi-Et Province at the p-value < .05 were age ( $r = .257$ ), working duration ( $r = .350$ ), and self-leadership ( $r = .578$ ).

**Keywords :** Self-Leadership, Job Performance, Registered Nurses at Selaphum Hospital

## บทนำ

การทำงานของทีมนสวิชาชีฟโรงพยาบาลเสลภูมิ นั้น จากผลการประเมินผู้รับบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยังมีอุบัติการณ์ข้อร้องเรียนระบบบริการ ร้อยละความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลลัพธ์ในการทำงานยังไม่ผ่านเกณฑ์ทั้งอัตราการส่งต่อ การกลับมารักษาซ้ำ การตายไม่คาดคิด ทำให้คุณภาพทางการพยาบาลยังไม่ได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวข้องทุกระบบในกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วย ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้พยาบาลวิชาชีพประเมินตนเอง ประเมินจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ การประเมินในรูปแบบของการปฏิบัตินั้นจะทำให้ทราบถึงระดับของการปฏิบัติในสภาพจริง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยประเมินจากทักษะการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้น จะทำให้ทราบระดับการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด การประเมินตนเองจะเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลรู้จักตนเองและความสามารถของตนเองมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ในปี 2556 พบว่า ร้อยละ

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ได้ 72.32% ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ 71.62% และผลการปฏิบัติงานในด้านข้อร้องเรียนด้านการบริการทั่วไป 80 ครั้ง ความเสี่ยงด้านการดูแลรักษา 466 ครั้ง การกลับมารักษาซ้ำ 59 ราย การเกิดแผลกดทับ 6 ครั้ง คิดเป็น 0.47/1,000 วันนอน อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล 0.0002/1,000 วันนอน ระยะเวลาวันนอนเฉลี่ย 2.46 วัน ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยังมีปัญหาหลายอย่างที่ ต้องแก้ไข และควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง โดยเชื่อว่าการมีภาวะผู้นำตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ผลการดำเนินงานของกลุ่มการพยาบาล และของโรงพยาบาล บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

ภาวะผู้นำตนเอง เมื่อได้รับการพัฒนาจะเกิดผลดีต่อตนเองและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงต้องพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำตนเอง ที่มีวิสัยทัศน์ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับ

การเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และพร้อมที่จะจัดการองค์การอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจึงนับว่ามีความจำเป็น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และภาวะผู้นำตนเองตามกรอบแนวคิดของ Houghton and Neck (2002) 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรม ด้านการให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านรูปแบบการคิด กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตนเองและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเสลภูมิ จำนวน 70 คน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีเครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ ระยะเวลาทำงานในวิชาชีพพยาบาล และรายได้ ภาวะผู้นำตนเอง มี 3 ด้าน คือ กลวิธีมุ่งเน้นด้านพฤติกรรม กลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติ และกลวิธีการสร้างสรรค์แบบแผนการคิด ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน มี 6 ด้าน คือ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การดูแลของผู้ป่วยระยะวิกฤติ การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอน

ผู้ป่วยและครอบครัว การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และการเป็นผู้นำ มีค่าความตรงของเนื้อหาของภาวะผู้นำตนเองเท่ากับ 0.75 และผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.98 และมีค่าความเที่ยงของภาวะผู้นำตนเองเท่ากับ 0.92 และผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 สถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 61.7 ระดับการศึกษาสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.0 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 รายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.7

ภาวะผู้นำตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมของระดับภาวะผู้นำตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (SD = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านกลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD = 0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านกลวิธีการมุ่งเน้นพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านกลวิธีการสร้างสรรค์แบบแผนการคิด มีค่าเฉลี่ย 3.71 (SD = 0.64) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำตนเองของพยาบาลวิชาชีพ (n = 60)

ระดับภาวะผู้นำตนเอง	M	SD	การแปลผล
1. ด้านกลวิธีการมุ่งเน้นพฤติกรรม	4.02	0.45	มาก
2. ด้านกลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติ	4.06	0.51	มาก
3. ด้านกลวิธีในการสร้างสรรค์แบบแผนการคิด	3.71	0.64	มาก
ภาพรวมของระดับภาวะผู้นำตนเอง	3.92	0.44	มาก

ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมของระดับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 (SD = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤติ อยู่ใน

ระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.24 (SD = 0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.22 (SD = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.93 (SD = 0.57) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับการปฏิบัติงาน	M	SD	การแปลผล
1. ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล	4.18	0.50	มาก
2. ด้านการดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤติ	4.24	0.51	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	4.17	0.50	มาก
4. ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว	4.22	0.55	มาก
5. ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	3.93	0.57	มาก
6. ด้านการเป็นผู้นำ	4.00	0.50	มาก
ภาพรวมของระดับการปฏิบัติงาน	4.13	0.43	มาก

ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเองและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (r = 0.350, p-value

= .01) อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญ (r = 0.257, p-value = .05) ส่วนรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาวะผู้นำตนเอง พบว่า ภาวะผู้นำตนเอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับผล

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.578, p\text{-value} = < .001$ )  $p \leq .001$ ? เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำตนเองรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านกลวิธีการมุ่งเน้น

พฤติกรรม ( $r = 0.510, p\text{-value} = < .001$ ) ด้านกลวิธีในการสร้างสรรค์แบบแผนการคิด ( $r = 0.582, p\text{-value} = < .001$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ กลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติ ( $r = 0.288, p\text{-value} = .03$ ) ดังแสดงในตาราง 1-2-3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำตนเองและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	0.257*	.05	ต่ำ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.350*	.01	ปานกลาง
รายได้ต่อเดือน	0.246	.06	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำตนเอง	0.578*	< .001	สูง
• กลวิธีการมุ่งเน้นพฤติกรรม	0.510*	< .001	สูง
• กลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติ	0.288*	.03	ต่ำ
• กลวิธีในการสร้างสรรค์แบบแผนการคิด	0.582*	< .001	สูง

ระดับนัยสำคัญ  $p < 0.05$

### อภิปรายผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี เป็นจำนวนร้อยละ 35 และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 41.7 มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉลี่ย 14 ปี ดังนั้นภาวะผู้นำตนเองโดยเฉลี่ยจึงอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้แล้ว การที่พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำตนเองในระดับมาก จึงมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของตนเอง มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การมีภาวะผู้นำตนเองจะทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจ

ภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติ รองลงมา คือ ด้านกลวิธีการมุ่งเน้นด้านพฤติกรรม และด้านกลวิธีการสร้างสรรค์แบบแผนการคิดการที่กลวิธีการให้รางวัลตามธรรมชาติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีการให้รางวัลตนเอง ให้ผลตอบแทนแก่ตนเองหลังจากที่ตนเองได้ทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์แล้ว เพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการเกิดขึ้นต่อไปอีกเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงบวกของงาน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือเป็นรางวัลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติจะทำให้

เกิดความสุข และสนุกกับการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Braun และ Manz and Sims<sup>1</sup>

ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ รองลงมาคือ ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการพัฒนาตนเองด้านอาชีพ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 14 ปี จึงมีความสามารถด้านการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับโดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการด้านบุคลากร และการประเมินสมรรถนะบุคลากรของกลุ่มการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดูแลรักษาพยาบาลให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล<sup>2-5</sup> ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าผู้ที่อายุน้อย อายุยังทำให้พยาบาลมีวุฒิภาวะและความชำนาญเพิ่มขึ้น จึงทำให้รับรู้ว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานเพราะระยะเวลาที่ทำงานทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการพัฒนาด้านตนเอง เกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ<sup>6</sup>

ภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำตนเองสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูง การมีภาวะผู้นำในตนเอง จะสามารถนำองค์กรให้ประสบ

ผลสำเร็จ โดยมีอิทธิพลต่อตนเองในการควบคุมการกระทำและความคิด การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง จะเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคล<sup>7,8,9,11</sup>

### ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำอะไร สิ่งที่ต้องศึกษาหรือการเตรียมพร้อมกับการเป็นภาวะผู้นำของการปฏิบัติงานทางการพยาบาล

1. เนื่องจากภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพควรมีการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำตนเองที่เหมาะสม และต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาด้านอาชีพของพยาบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้านดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องก็บังคับการทางวิชาชีพ ควรหาแนวทางสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรม และส่งเสริมการศึกษาต่อด้านวิชาชีพมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

1. Manz, C.C. & Sims, H.P., Jr. **Self-management as a Substitute for Leadership : A Social Learning Perspective.** Academy of Management Review. 1980 : 5 ; 361-367.

2. ประนมวัน เกษสัญชัย. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ; 2555.

3. สำนักการพยาบาล. **มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาสารคาม.** ม.ป.ท. ; 2550.

4.บัวผัน เขต. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ; 2550.

5.สุดฤทัย พสภักดิ์. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่7.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ; 2554.

6.กาญจนา อินนาจักร์. **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิผลองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 15 กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ; 2551.

7.ดลศิริ จิตต์. **บรรยากาศองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาชุมชนบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2548.

8.Locke, E.A., & Latham,G.P. **A theory of goal setting and task performance.** Englewood Cliffs. NJ : Prentice Hall ; 1990.

9.Prussia, G.E., Anderson, J.S., & Manz,C.C. **Self-leadership and Performance Outcome : The Mediating Influence of Self-efficacy.** Journal of Organizational Behavior ; 1998 : 19, 523-538.

10.Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. **Basic Organization Behavior.** New York : Jonh Wiley & Sons ; 2003.

11.Houghton, J.D. & Neck, C.P. (2002). **The Revised Self-leadership Questionnaire Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-leadership: Paper presented at the Annual Meeting of the Southern Management Association.** New Orleans. Louisiana USA. Journal of Management Psychology. 2002 ; 17(8),672 691. Doi : 10.1108/02683940210450484