

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถ ในการบริหารงานของหัวหน้างานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี

พงษ์ศักดิ์ เลื่อนมาก ส.ม.

The Relationship between Personal Factors, Transformational Leadership And The Administrative Competency of Supervisors in Suratthani Hospital

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study and analyze the related of personal factors, transformational leadership, and the administrative competency of supervisors and study to investigate the relationships between personal factors, transformational leadership, and administrative competency of supervisors in Suratthani Hospital.

The participants consisted of all 101 supervisors in Suratthani Hospital. Research instrument was questionnaires which comprised 3 sections: 1) personal factors, 2) transformational leadership, and 3) administrative competency of supervisors. The content validity of questionnaires was verified by panel experts. The Cronbach's alpha coefficient reliability were 0.97 and 0.92 respectively. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Chi-Square and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that 1) supervisors rated their transformational leadership and administrative competency at high level 2) Their age, administrative experience, education and administrative training related significantly to their administrative competency of the supervisor Suratthani Hospital. Finally, 3) Their transformational leadership correlated significantly and positively relationship with the administrative competency of the supervisor Suratthani Hospital at high level ($r = 0.630$, $p < 0.05$)

Pongsak sueamak M.P.H.
Strategy and planning group,
Suratthani Hospital
Suratthani 84000

Key words: Transformational leadership, Administrative competency, supervisors in Suratthani Hospital

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานโรงพยาบาลศูนย์ สุราษฎร์ธานี ประชากรที่ศึกษาเป็นหัวหน้างานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนคือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) แบบสอบถามความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความเที่ยง คือ 0.97 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi-Square และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการได้รับการอบรมด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานีอยู่ในระดับสูง ($r = 0.630$) อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำรหัส : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความสามารถในการบริหารงานหัวหน้างาน, โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี

Original Articles

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคม ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น มีความเป็นอยู่ดีขึ้น โครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนไป ประชากรสูงวัยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น จำนวนผู้ป่วยเรื้อรังเพิ่มขึ้น สังคมเมืองมีปัญหาโรคที่เกิดจากพฤติกรรมและวิถีดำเนินชีวิต ระบบข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ความคาดหวังในการรับบริการที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เสมอภาค (Equity) มีคุณภาพ (Quality) และการเข้าถึงบริการทางด้านสาธารณสุขของประชาชนที่มากขึ้น ประชาชนมีการคำนึงถึงคุณค่าของเงินที่จ่ายไปกับบริการที่ได้รับประกอบกับรัฐบาลมีการปรับลดงบประมาณลดจำนวนบุคลากรเข้ารับราชการ การผลักดันให้มีการบริหารงานนอก

ระบบราชการ และนโยบายที่จะผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพในภูมิภาคเอเชีย (Medical hub) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน และเกิดการแข่งขันทางการตลาด โรงพยาบาลเป็นองค์กรสุขภาพหนึ่งที่ได้รับผลกระทบที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ทิศทางตามนโยบายการบริหารงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันในขณะเดียวกันจำเป็นต้องรักษามาตรฐานวิชาชีพ และดำเนินการพัฒนาคุณภาพให้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA)⁽¹⁾ และพบว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงานเป็นจักรกลสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การประกอบกับในปัจจุบันรัฐบาลให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยเห็นได้จากนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ ฉบับที่ 8-11และหลักการพัฒนาประเทศ

ที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (2560 - 2654) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาที่ยั่งยืนและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์⁽²⁾ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการและญาติเกิดความมั่นใจ ไว้วางใจ และยอมรับในคุณภาพมาตรฐานและเลือกใช้บริการสุขภาพของสถานบริการนั้นๆ⁽³⁾

โรงพยาบาลศูนย์ (ระดับ A : Advance-level Hospital) ตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทยเป็นหน่วยบริการที่มีศักยภาพสูงในการให้บริการ ความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่งยาก ซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีขั้นสูงและมีราคาแพง (Advance and sophisticate technology) มีภารกิจด้านแพทยศาสตร์ศึกษาและงานวิจัยทางการแพทย์จึงประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาหลักสาขาย่อยและสาขาย่อยครบทุกสาขาตามความจำเป็นกำหนดให้เป็นโรงพยาบาลรับส่งต่อผู้ป่วยระดับสูง (ที่มา: แผนพัฒนาระบบบริการ service plan)⁽⁴⁾ โรงพยาบาลประชาชนทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงโดยการส่งต่อผู้ป่วยมาจากโรงพยาบาลเครือข่ายในเขตสุขภาพเดียวกัน ซึ่งผู้มารับบริการเหล่านั้นมักมาด้วยความเจ็บป่วยด้วยโรคหรืออาการที่มีความซับซ้อน และต้องการการดูแลด้วยองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูง เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การศึกษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในทุกระดับนอกจากนั้นโรงพยาบาลศูนย์ยังเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับนิสิตนักศึกษาในสาขาการแพทย์และการสาธารณสุขอีกด้วย ดังนั้นโรงพยาบาลศูนย์จำเป็นต้องมีความพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการบริการสุขภาพในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีกลุ่มภารกิจให้บริการดูแลผู้ป่วยและกลุ่มภารกิจสนับสนุนบริการและกลุ่ม

งานทั้งสิ้นจำนวน 6 ภารกิจ 54 กลุ่มงาน⁽⁵⁾

ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยให้โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีเป็นโรงพยาบาลศูนย์ ขนาด 800 เตียงรับผิดชอบประชากรในเขตภาคใต้ตอนบนจำนวน 4.3 ล้านคน และเป็นศูนย์รับ - ส่งผู้ป่วยของโรงพยาบาลในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ได้แก่ สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง นครศรีธรรมราช กระบี่ พังงา และภูเก็ต เป็นศูนย์ให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง คือ ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์โรคมะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ ศูนย์ทารกแรกเกิด ศูนย์การเปลี่ยนถ่ายไต และเป็นศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกมีภารกิจผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทร่วมกับมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ อีกทั้งเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับนิสิตนักศึกษาในสาขาการแพทย์และการสาธารณสุขของทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่มีความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกัน ในภูมิภาคอาเซียนและความร่วมมือระหว่างประเทศอื่นๆ และมีการพัฒนาทางนวัตกรรมทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานีเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีความซับซ้อนมากมีความจำเป็นต้องจัดระเบียบในการปฏิบัติงาน และมีกลุ่มผู้บริหารร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานขององค์กรโดยทั่วไปโรงพยาบาลศูนย์ส่วนมากจะแบ่งผู้บริหารเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และรองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ผู้บริหารระดับกลาง คือ หัวหน้าภารกิจและหัวหน้ากลุ่มงาน และผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้บริหารแต่ละระดับจะมีบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป โดยทั่วไปบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วย มีหน้าที่ในการบริหารคนและบริหารงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานีเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีผู้บังคับบัญชาขึ้นไปคือ

หัวหน้าภารกิจ ผู้ได้บังคับบัญชาคือบุคลากรสาธารณสุข เจ้าหน้าที่พยาบาล และพนักงานผู้ช่วย ดังนั้นหัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจต่อทรัพยากรทุกประเภทภายในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ รู้จุดเด่นและจุดอ่อนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหารที่สร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี โดยหัวหน้างานมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ 3 งาน คือ งานบริหาร งานบริการ และงานวิชาการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดคุณภาพบริการที่ดีประกอบกับประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจอยู่บ่อยครั้งทำให้ผู้ที่เคยรับบริการในโรงพยาบาลเอกชนเปลี่ยนมารับบริการในโรงพยาบาลของรัฐบาลรวมทั้งนโยบายสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาท รักษาทุกโรค) ของกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นให้โรงพยาบาลทุกระดับเป็นสถานบริการที่รับขึ้นทะเบียนประชาชนในเขตรับผิดชอบจะต้องให้บริการแบบผสมผสานทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ ทำให้โรงพยาบาลต้องให้บริการภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดส่งผลให้หัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องรับภาระงานมากขึ้น บุคลากรต้องทำงานแบบผสมผสานและหนักขึ้นมีผลให้ผู้รับบริการรู้สึกไม่ประทับใจ⁽⁶⁾ ทำให้โรงพยาบาลต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานโดยการพัฒนาคุณภาพการบริการ ดังนั้นหัวหน้างานจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารอย่างสูง เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอีกทั้งต้องรักษาระดับคุณภาพบริการที่ดีไว้ ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการการบริการพยาบาลแก่ผู้รับบริการและการสนับสนุนการให้บริการจากกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จขององค์การ (Reddin 1970; Robbins 1988; Sullivan and Decker 1997)⁽⁷⁾ ภายใต้การบริหารของโรงพยาบาลในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หัวหน้างานจึงเป็นบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ที่ต้องมีทักษะการบริหาร และใช้ความสามารถจัดการต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะส่วนหนึ่งของความสำเร็จขึ้นอยู่กับความ

สามารถในการบริหารของหัวหน้างาน และเนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ควรมีความรู้ความสามารถในการกำกับ และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้นำใช้ภาวะการณำทักษะความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหาร และระบบขององค์การ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงานสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของหน่วยงานก็คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำภาระหน้าที่สำคัญยิ่งของหัวหน้างานคือ การบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดความเป็นผู้นำของ Bass (1985) ที่เน้นว่า ผู้บริหารสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำร่วมกัน 2 แบบ คือ ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และความเป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งมีองค์ประกอบที่จำเป็นตามการศึกษาของ Bass และ Avolio & Jung (1999)⁽⁸⁾ คือ 1) ภาวะผู้นำบารมี ในการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารของหัวหน้างานตามแนวคิดของมาร์ควิสและฮุสตัน (Bessie L. Marquis & Carol J. Huston, 2006)⁽⁹⁾ นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสามารถในการบริหารงาน ได้แก่ อายุและระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน⁽¹⁰⁾

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานในส่วนที่เป็นเสมือนหัวใจขององค์กร รวมถึงการพัฒนาความสามารถของหัวหน้างานในด้านการบริหารให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน ประชากรที่ศึกษาคือ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานีมีทั้งหมดจำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะแบ่งได้เป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การได้รับการอบรมด้านการบริหาร และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เป็นแบบเลือกตอบ และเติมค่าลงในช่องว่าง มีทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bass, Avolio & Jung (1999) ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ รวม 10 ข้อ การกระตุ้นการใช้ปัญญา รวม 8 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลรวม 7 ข้อรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ มาร์ควิส และฮุสตัน (Bessie L. Marquis & Carol J. Huston, 2006) ลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนคำถามมี 10 ข้อ ด้านการจัดองค์กร คำถามมี 7 ข้อ ด้านการจัดบุคลากร คำถามมี 5 ข้อ ด้านการอำนวยความสะดวกคำถามมี 6 ข้อ และด้านการควบคุมคำถามมี 7 ข้อ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิเคราะห์หัตถระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 ความหมายระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ความหมายระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ความหมายระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ความหมายระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ความหมายระดับต่ำมาก

ทั้งนี้แบบสอบถามทั้ง 3 ชุดได้ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

(Content validity) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสาธารณสุขที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม อธิบายข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ตามเนื้อหาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเชิงคุณภาพ กับตัวแปรตามเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติ Chi-Square วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเชิงปริมาณ กับตัวแปรตามเชิงปริมาณ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานในโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานีพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการได้รับการอบรมด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.630$) อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานจำนวน 101 คน มีอายุระหว่าง 32 - 60 ปี อายุเฉลี่ย 51.77 ปี ($S.D. = 5.90$) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 51 - 55 ปี (ร้อยละ 35.65) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.36 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน อยู่ระหว่าง 1 - 17 ปี เฉลี่ย 7.37 ปี ($S.D. = 4.66$) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 41.58) เคยได้รับความรู้หรือการอบรมเกี่ยวกับการบริหาร ร้อยละ 87.14 ซึ่งเมื่อพิจารณา รูปแบบการได้รับความรู้ ส่วนใหญ่จะเป็นการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ร้อยละ 36.35

การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, $S.D. = 0.37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, $S.D. = 0.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านยอมรับความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.45$, $S.D. = 0.55$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.19$, $S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังๆ ด้วยตนเองโดยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = 0.61$) และ ท่านให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการทดลองนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = 0.58$) ส่วนด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = 0.43$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนวคิดและกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาหน่วยงานและท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าคิดและตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$, $S.D. = 0.53$) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน
จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.20	0.36	สูง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.19	0.50	สูง
ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.17	0.43	สูง
โดยรวม	4.19	0.37	สูง

สำหรับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน พบว่า ระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.54) การพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการจัดองค์การมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านจัดทำคำอธิบายลักษณะงาน (Job description) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอย่างชัดเจน และผู้ปฏิบัติทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77 รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคลากร ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.70) พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.75) และ มีการประเมินผลการจัดอัตรากำลังสม่ำเสมอเพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.88) ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.61) พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการเพื่อแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.02$, SD = 0.76) และด้านการควบคุม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.51) พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งวิธีการหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาให้กับผู้ปฏิบัติด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนด้านวางแผน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.55) พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการพยาบาลมีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน
จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การจัดองค์การ	4.01	0.62	สูง
การจัดบุคลากร	3.90	0.70	สูง
การอำนวยความสะดวก	3.89	0.61	สูง
การควบคุม	3.85	0.51	สูง
การวางแผน	3.81	0.55	สูง
โดยรวม	3.89	0.54	สูง

ในส่วนของผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความสามารถในการบริหารของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.208$ และ 0.220 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารของหัวหน้างานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.621$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน	
	r	p-value
อายุ	0.208	0.04*
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	0.220	0.02*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.630	0.00*

*P < 0.05

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน พบว่า ระดับการศึกษาและการได้รับการอบรมด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคคล (ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านบริหาร) กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน					
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	X̄-test	df	p-value
ระดับการศึกษา				8.452	2	0.015
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	5(7.8)	45(70.3)	14(21.9)			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	11(29.7)	20(54.1)	6(16.2)			
รวม	16(15.8)	65(64.4)	20(19.8)			
การได้รับการอบรมด้านบริหาร				9.706		0.005
ได้รับ	14(15.9)	61(63.3)	13(14.8)			
ไม่ได้รับ	2(15.4)	4(30.8)	7(53.8)			
รวม	16(15.8)	65(64.4)	20(19.8)			

ในส่วนการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

($r = 0.630$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานด้านการวางแผน ในระดับสูง แต่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานด้านการควบคุม ด้านการอำนวยความสะดวก การ และการจัดองค์การ และ ด้านการจัดบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.597, 0.571, 0.542$ และ 0.520 ตามลำดับ) (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงาน ของหัวหน้างาน (วิเคราะห์รายด้าน)

ตัวแปร	ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน					รวม
	การวางแผน	การจัดองค์การ	การจัดบุคลากร	การอำนวยความสะดวก	การควบคุม	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
ภาวะผู้นำแบบมีในการสร้างแรง บันดาลใจ	0.439*	0.382*	0.451*	0.446*	0.544*	0.498*
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	0.519*	0.453*	0.390*	0.440*	0.358*	0.479*
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.650*	0.548*	0.484*	0.576*	0.650*	0.637*
ภาวะผู้นำโดยรวม	0.629*	0.542*	0.520*	0.571*	0.597*	0.630*

* $P < 0.05$

บทสรุปและอภิปราย

เนื่องจากโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีเป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 800 เตียง รับผิดชอบประชากรในเขตภาคใต้ตอนบน จำนวน 4.3 ล้านคน และเป็นศูนย์รับ - ส่งผู้ป่วยของโรงพยาบาลในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง และเป็นศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกมีการฝึกผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีกทั้งเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับนิสิตนักศึกษาในสาขาการแพทย์และการสาธารณสุขของทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ และมีการพัฒนาทางนวัตกรรมทางการ

แพทย์อย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานีเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีความซับซ้อนมากมีความจำเป็นต้องจัดระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ หลัก 3 งาน คือ งานบริหาร งานบริการ และงานวิชาการ⁽¹¹⁾ ซึ่งจะต้องปฏิบัติควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดคุณภาพบริการที่ดีมีมาตรฐาน ผู้รับบริการพึงพอใจ หัวหน้างานจึงเป็นบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถในการทำกับและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น ภาระหน้าที่สำคัญยิ่งของหัวหน้างาน คือ การบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สอดคล้องกับแนวคิดความเป็นผู้นำของ Bass (1985) ที่เห็นว่า ผู้บริหารสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำร่วมกัน 2 แบบ คือ ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และความเป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว และสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งมีองค์ประกอบที่จำเป็นตามการศึกษาของ Bass และ Avolio & Jung (1999) คือ 1) ภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารของหัวหน้างานตามแนวคิดของ มาร์ควิสและฮุสตัน (Bessie L. Marquis & Carol J. Huston, 2006)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยจำแนกเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน และระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูง ($X = 4.19$) แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี รับรู้ว่าตนเองมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง โดยมีลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สูงที่สุด ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจเป็นอันดับรองลงมาตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานโรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบการบริหาร การบริการต้องปรับเปลี่ยน

เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่งผลให้หัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นต้องสนองนโยบายดังกล่าวและนำสู่การปฏิบัติ มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคสมัย โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยุติธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี⁽¹²⁾ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดี เคารพนับถือ มีการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีองค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass, Avolio & Jung: 1999) ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ มีความผูกพันทางใจ ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการจากประเด็นดังกล่าวมาแล้ว ทำให้หัวหน้างาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนส่งผลให้คุณลักษณะของความเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง⁽¹³⁻¹⁴⁾ เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน พบว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ด้านความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.89$) เป็นเพราะหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อ ความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีความรู้ ความ เข้าใจในบทบาท มีความสามารถในการปฏิบัติบทบาทการบริหารของ

หัวหน้างาน⁽¹⁶⁾ ดังนั้นหัวหน้างานจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และบริหารองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ⁽¹⁷⁾ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวกและด้านการควบคุมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีการรับรู้ ความสามารถในการบริหารงานในการวางแผนที่ดี คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนการ การวางแผนอัตรากำลัง แผนงานวิชาการ แผนพัฒนางานบริการ แผนการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แผนการจัดอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และ แผนการจัดงบประมาณต่างๆ ที่เหมาะสมมีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน การกำหนดลักษณะงานตามบทบาทหน้าที่ และการจัดทำคำอธิบายลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากการจัดระบบงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีโครงสร้างที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่ง กระทรวงมีนโยบายให้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม การจัดระบบงานเป็นการจัดรูปโครงสร้างการบริหารงาน โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานให้ชัดเจนหัวหน้างานมีความสามารถตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการเพื่อแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสื่อสารนโยบายแผนงานได้อย่างถูกต้อง เป็นเครื่องมือในการบังคับบัญชาให้การทำงานในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น โดยต้องอาศัยความสามารถในการเป็นผู้นำ การสั่งการ การนิเทศงาน การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน⁽¹⁵⁾ ด้านการควบคุมการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ การได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผลการทำงานตามนโยบายและแนวทางที่กำหนดไว้ ส่งผลให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้หัวหน้างานมีบทบาทในการทำ

หน้าที่นี้อย่างเต็มที่

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.208$ และ 0.220 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านบริหารมี ความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสามารถในการบริหารของหัวหน้างาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลหลายประเภทมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้นมีความสุขรอบคอบ รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการบริหารของหัวหน้างาน โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี ถึงร้อยละ 62.37 จึงทำให้ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้⁽¹⁶⁾ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสามารถในการบริหารของหัวหน้างานเนื่องจาก ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะทำให้กล้าเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้ดี ช่วยพัฒนาทางด้านความคิด จินตนาการ สามารถเลือกทางเลือกได้ดีและเหมาะสมกว่า ช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจและมีเหตุผลมากขึ้น⁽¹⁷⁾ และอาจเนื่องมาจากโดยส่วนมากผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้างาน ส่วนมากจะมีการเตรียมการให้อยู่ใน ตำแหน่งรองหัวหน้าก่อน ทำให้มีโอกาสเรียนรู้ ฝึกฝน

ทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้มีการพัฒนาความสามารถได้ เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งจึงทำให้ มีความสามารถในการบริหารงานสูง ส่วนการได้รับการอบรมด้านบริหารจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนพฤติกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และผลการอบรมทำให้นุคนั้นเกิดทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.630$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลางนั้นจะเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความประพฤติที่มีศีลธรรม จริยธรรมสูง สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อถือ นับถือและศรัทธา เชื่อฟังในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ สามารถกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้แสดงความเห็น ใช้เหตุผลในการ ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยมอบหมายงาน และให้โอกาสพัฒนาตาม ความรู้ ความสามารถและความถนัด พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาแนะนำช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้พัฒนา ระดับความต้องการของตน สู่ระดับสูงขึ้นเพื่อสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ให้มีความก้าวหน้า ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน⁽¹³⁻¹⁴⁾ และในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบ

แบบการบริการด้านสาธารณสุข จำต้องปรับเปลี่ยนให้ มีคุณภาพและมาตรฐานตอบสนองต่อความ คาดหวังของประชาชน หัวหน้างานไม่สามารถใช้ทักษะด้านการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยทักษะทางการเป็นผู้นำยุคใหม่ นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการ ผลักดันให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถสูงขึ้น ทั้งทางด้านการพัฒนา ความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่น ในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเป้าหมายของทุกหน่วยงาน

ในปัจจุบัน การที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการใช้ความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมยกระดับแรงจูงใจและระดับ ค่านิยมด้านศีลธรรม (Moral standards) ให้สูงขึ้น โดยให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จนเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพทั้งระบบ (Bass and Avolio 1994: 135-136)⁽¹⁸⁾ และจากคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างาน ทำให้ผู้บังคับบัญชาศรัทธา และอยากยึดถือเป็นแบบอย่าง สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์กร และสื่อสารวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันจนเกิดเป็นค่านิยมร่วมกันทั้งองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นในการบริหารงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกระดับ⁽¹⁹⁾

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่มีด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจที่มีคะแนน เฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้หัวหน้างานแสดงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่และเหมาะสม จัดอบรมความรู้ใหม่ๆ ทางด้านการบริหารที่สามารถนำมาพัฒนา

งานได้ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีการฝึกฝนพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถใช้พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างานด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้เวลาในการพูดคุย ถามปัญหาและให้กำลังใจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย ควรพูดให้กำลังใจให้เกิดความรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่สำคัญ และเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน มีคะแนนอยู่ในระดับสูง แต่บางข้อคำถามมีคะแนนต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานในประเด็นต่อไปนี้

1) ด้านการวางแผน ควรสนับสนุนให้มีการนำความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์การ ปกครองการบริหารจัดการมาประกอบในการวิเคราะห์งานเพื่อใช้ในการวางแผน เพื่อจะได้วางแผนอย่างครอบคลุม

2) ด้านการจัดองค์การ ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการ จัดระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

3) ด้านการจัดบุคลากรควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดสรรอัตรากำลัง บุคลากร ตามผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง และทดแทนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4) ด้านการอำนวยการหัวหน้างานควรจัดทำแผนนิเทศเพื่อสนับสนุน ติดตาม การปฏิบัติงาน

5) ด้านการควบคุม ควรให้ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการประเมินผล เช่น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการแบบใหม่ และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มาใช้ในกลุ่มงานและหอผู้ป่วย

เอกสารอ้างอิง

1. บุญทริกา วรรณะกลิ้ง. ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานการได้รับการอบรมบรรยายภาคองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2555.
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงานกฤษฎามนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2562]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.idd.go.th/www/files/81725.pdf>
3. สุปราณี จินพงษ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปราจีนบุรี. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย; 2554.
4. กองบริหารการสาธารณสุข. กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการ. แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) พ.ศ. 2561-2565. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2562]. เข้าถึงได้จาก: https://phdb.moph.go.th/phdb2017/site/index.php?p=4&type=3&t=3&id=24&n_id=29296&sec=2
5. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหาร

- ส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2562]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.pngo.moph.go.th/pngo/phocadownload/adminis/struck.pdf>
6. ธีรวิทย์ ตั้งจิตไพศาล. การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล:กรณีศึกษาสถาบันบำราศนราดูร. [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์]. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี; 2553.
 7. Reddin, W.J. Managerial effectiveness. New York: McGraw; 1970.
 8. Avolio, B.J., Bass, B.M. and Jung, D.I. "Reexamine the components of Transformation and transactional leader using the multifactor leadership Questionnaire". Journal of Organizational Psychology. 1999; 72: 441-462
 9. Marquis. Bessie L. and Huston, Carol J. Leadership Roles and Management Functionsthin Nursing; Theory and Application 5 ed. The United States of Americ:R.R.Donnelley-Crawfordsville; 2006.
 10. สุพิพัฒน์ พระยาลอ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแบบผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารตามบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย].มหาวิทยาลัยขอนแก่น;2543.
 11. บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของหัวหน้างานยุคใหม่. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2562]. เข้าถึงได้จาก:<https://seminardd.com/s/25582>
 12. อรทัย รุ่งวชิรา. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย] มหาวิทยาลัยบูรพา;2547
 13. นันทรัตน์ ศรีหนูนิเชียร. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มการพยาบาล. โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์. กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย;2548
 14. ปิยะภรณ์ ปัญญาวิชิต. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ. โรงพยาบาลรัฐ. กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ;2545
 15. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา. 2557. รูปแบบการนำเข้า:. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5

กุมภาพันท์ 2562]. เข้าถึงได้จาก:https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-book-2557-_discipline-boss-to-lower-staff-rev01.pdf

16. จตุพล พัทธมา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการพยาบาลของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย]มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551
17. วรดา ขายแก้ว. การรับรู้ลักษณะงานและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542
18. Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994), Bojko, J.E, and Judge, T.A. (2003). And Heghes, R.L; Ginneett, R.C. and Curphy, G.J. (2006). Leadership. New York: The free press.
19. นงลักษณ์ กุลหินตั้ง. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติหน้าที่บริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ. ขอนแก่น เวชสาร 32; 2551; 89-97

