

รายงานการวิจัย

การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล

พวงทิพย์ เติ้งเมือง*

ดร. สุลี ทองวิเชียร**

เพ็ญศรี พงษ์ประภาพันท์***

สุวิมล จอดพิมาย****

Sengmuang P., Tongvichean, S., Pongprapaphan P., & Jodpimai, S.

Being magnet hospital in training areas: Nursing students' perception.

Thai Journal of Nursing, 62(3), 15-21, 2013.

Key Words: Magnet Hospital, Nursing Student's Perception, Empowerment, Transformational Leadership.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีและหาความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากทีมการพยาบาลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 76 คน เลือกรูปแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจจากทีมการพยาบาล ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 เท่ากับ 0.93, 0.96 และ 0.98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 91.2 มีอายุ 20-30 ปี มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.00-3.68 มีการรับรู้การเสริมพลังอำนาจจากทีมการ

ได้รับทุนสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2554

* อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*** คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**** รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

พยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจอยู่ในระดับสูง การรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากทีม

การพยาบาล ($r=0.613$) และกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = 0.743$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Abstract

The purposes of this study were to examine nursing students' perception on being Magnet Hospital of training areas and to find the relationships between the empowerment, transformational leadership, and perception on being Magnet Hospital among nursing students of Faculty of nursing, Bangkokthonburi University. The sample of seventy-six nursing students in academic year 2010, was purposively selected. A set of questionnaires was collected including personal information, empowerment from nursing team, transformational leadership of head nurse, and perception on being Magnet Hospital. The Cronbach's Alpha coefficients of the questionnaires were 0.93, 0.96, and 0.98 respectively. Percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient were used in data analysis.

Results revealed that the majority of nursing students were female. Two third of them came from the Northeastern part of Thailand and their age were between 20 to 30 years. Nursing students perceived the empowerment from nursing team and transformational leadership of head nurses at the high level. Overall perception on being Magnet Hospital was at the high level also. There were significantly positive relationship between nursing students' perception on being Magnet Hospital and empowerment from nursing team ($r = 0.613$) and transformational leadership of head nurses ($r = 0.743$) at $p < .001$.

ความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (Magnet hospital) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงต้น ค.ศ. 1980 ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก The American Academy of Nursing ได้ทำการสำรวจสภาพการขาดแคลนพยาบาลจากโรงพยาบาลต่างๆ พบว่าโรงพยาบาลที่สามารถดึงดูดใจให้พยาบาลทำงานอยู่ด้วยเป็นเวลานาน เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงในการให้กรพยาบาลที่มีคุณภาพ McClure และ Poulin (1983;

Kramer & Schmalenberg, 2002; Middleton, Griffiths, Fernandez, & Smith, 2008) ศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงอยู่ในหน่วยงาน คือ การบริหารจัดการ การปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า การนำรูปแบบโรงพยาบาลดึงดูดใจไปใช้ในการบริหารโรงพยาบาลมีส่วนลดอัตราการลาออกของพยาบาลพยาบาลในโรงพยาบาล ความตั้งใจลาออกจากงานและอัตราการลาออกจากงานต่ำกว่าว่า

โรงพยาบาลที่ไม่ดึงดูดใจ (Brady-Schwartz, 2005)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ อายุ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน ฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ (2555) พบว่าการเสริมพลังอำนาจ และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การพยาบาลที่เป็นเลิศ ทำนองเดียวกันกับศรีนทร อริยะเศรือ (2555) ที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจโดยการให้อำนาจในงานแก่พยาบาล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

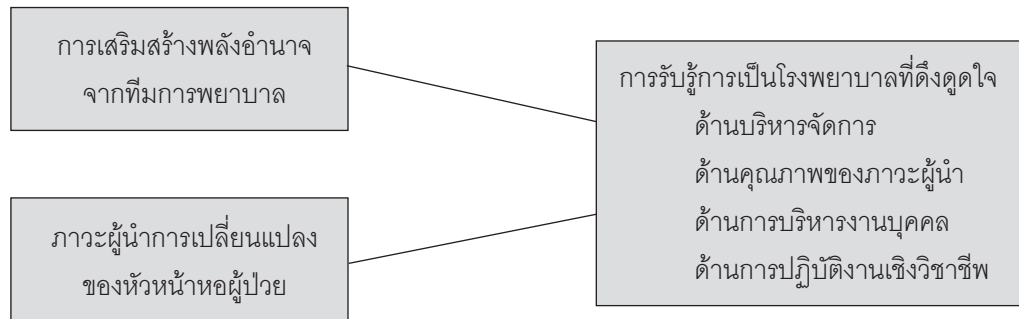
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 อยู่ในช่วงเวลาใกล้สำเร็จการศึกษาที่จะได้ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพในทีมสุขภาพ และต้องตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานใหม่ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่นักศึกษาต้องการข้อมูลในการพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกับตนเอง การฝึกปฏิบัติงานในรายวิชา NS 424 ปฏิบัติการบริหารการพยาบาลเป็นวิชาที่นักศึกษาได้นำความรู้ในภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ทั้งด้านการแสดงบทบาทวิชาชีพ ในฐานะสมาชิกของทีมการพยาบาลและผู้นำทีม รวมถึงเรียนรู้บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ นโยบายการบริหารงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน นักศึกษาบางส่วนจะสมัครเข้าทำงานในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติเนื่องจากพอใจในนโยบายของหน่วยงาน ขณะที่สถานให้บริการจำนวนมากก็ต้องการรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เข้าทำงาน มีการให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาโดยคาดหวังว่าจะได้บุคลากรเข้าทำงาน อย่างไรก็ตามก็ตามการที่นักศึกษาจะสมัครเข้าทำงานในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติหรือไม่ ขึ้นกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยเฉพาะการรับรู้ว่าโรงพยาบาลนั้นมีลักษณะดึงดูดใจ เป็นโรงพยาบาลที่ดีมีองค์ประกอบที่น่าทำงาน

จะเป็นแรงจูงใจให้นักศึกษาสมัครเข้าทำงาน ในทางตรงข้าม หากนักศึกษาเห็นว่าโรงพยาบาลแห่งนั้นยังไม่เป็นที่ประทับใจก็อาจไม่สนใจสมัครเข้าทำงาน นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจจากทีมการพยาบาล และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานที่มีผลต่อการรับรู้โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ปัจจัยเหล่านี้จึงช่วยให้นักศึกษารับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในการทำงานที่น่าประทับใจ และสะท้อนถึงการตอบสนองของหน่วยงานต่อการฝึกปฏิบัติ ของนักศึกษาพยาบาล

คณะผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สอนวิชาการบริหารการพยาบาล และฝ่ายผลิตบุคลากรพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จึงสนใจศึกษาเรื่องนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพิจารณาแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลแหล่งฝึกปฏิบัติให้เป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ส่งเสริมการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ และสรรหามหาวิทยาลัยพยาบาลที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกลวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของโรงพยาบาลแหล่งฝึกปฏิบัติ การเสริมสร้างพลังอำนาจจากทีมการพยาบาล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. หาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจจากทีมการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของโรงพยาบาลแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาพยาบาล ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา NS 324 324 ปฏิบัติการบริหารการพยาบาล ในโรงพยาบาล ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน เลือกแบบเจาะจง โดยเป็น นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2554

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามชนิดเติมคำในช่องว่าง และเลือกตอบ ได้แก่ อายุ เพศ ภูมิภาค อาชีพ การแต่งงาน สถานะสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับทุนการศึกษา การคิดที่จะกลับไปทำงานในภูมิภาค การสมัครทำงานในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ มีจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจจากทีมการพยาบาล ผู้วิจัยใช้ของฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ (2555) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Kanter (1977) มีจำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วยระเบียบการปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจัดสรรเวลา การสนับสนุนการทำวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วย

งาน ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยใช้ของน้อมจิต จันทรน้อย (2555) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Avolio, Bass และ Jung (1999) มีจำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 8 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญาจำนวน 6 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ผู้วิจัยดัดแปลงจากของวราภรณ์ กุประดิษฐ์ (2554) ที่สร้างตามแนวคิดโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของ McClure และ Poulin (1983) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการ 5 ข้อ คุณภาพภาวะผู้นำ 9 ข้อ การบริหารทรัพยากรบุคคล 7 ข้อ และการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ 17 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2, 3 และ 4 กำหนดให้คะแนน 5 ถึง 1 ตามลำดับ การแปลผลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ 4.50-5.00 ระดับสูงมาก, 3.50-4.49 ระดับสูง, 2.50-3.49 ระดับ

ปานกลาง, 1.50-2.49 ระดับต่ำ และ 1.00-1.49 ระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย หาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3 และ 4 ได้เท่ากับ 0.81, 0.88 และ 0.91 ตามลำดับ และหาความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.93, 0.95 และ 0.97 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้อธิบายและทำจดหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลของวัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ของการเข้าร่วมการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม การรักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคลและการนำเสนอผลวิจัยในภาพรวม ผู้ตอบมีสิทธิ์ปฏิเสธการให้ข้อมูลโดยไม่มีผลต่อการประเมินผลการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วนให้นักศึกษาเป็นรายบุคคล และรับกลับคืนเมื่อตอบเสร็จ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย(M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ จำนวน (f) และร้อยละ (%) ของนักศึกษาพยาบาลที่มีการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับของการรับรู้ (n=76)

การรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ	M ± SD	ระดับสูงมาก		ระดับสูง		ระดับปานกลาง	
		f	%	f	%	f	%
ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ	4.51 ± 0.46	55	72.4	19	22.4	2	2.6
ด้านภาวะผู้นำ	4.43 ± 0.49	50	65.8	24	31.6	2	2.6
ด้านการบริหารจัดการ	4.41 ± 0.43	50	65.8	24	31.6	2	2.6
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.44 ± 0.49	52	68.4	21	27.6	3	3.9
โดยรวม	4.45 ± 0.43	57	75.0	17	22.4	2	2.6

ผลการวิจัย

นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ เป็นหญิง ร้อยละ 92.7 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (อายุเฉลี่ย 22.8 ปี) เกรดเฉลี่ยสะสม ระหว่าง 2.00 - 3.63 (ค่าเฉลี่ย = 2.65) ร้อยละ 60.5 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และหนึ่งในสามของนักศึกษาได้รับทุนจากแหล่งฝึกปฏิบัติ และฝึกปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยรวมที่มีผู้ป่วยหลายประเภท

1. ผลศึกษาการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของโรงพยาบาลแหล่งฝึกปฏิบัติ การเสริมสร้างพลังอำนาจจากทีมการพยาบาล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีดังนี้

1.1 นักศึกษาพยาบาล มีการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M = 4.45, SD = 0.43) ส่วนในรายด้านพบว่าด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงมาก และอีก 3 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการบริหารทรัพยากรบุคคล นักศึกษาพยาบาล ร้อยละ 75 และร้อยละ 22.4 รับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจในระดับสูงมาก และสูง มีเพียงร้อยละ 2.6 ที่รับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจในระดับปานกลาง (ตาราง 1)

1.2 นักศึกษารับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจจากที่มการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($M = 4.29$, $SD = 0.39$) และรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง เช่นกัน ($M = 4.37$, $SD = 0.46$)

2. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจจากที่มการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของโรงพยาบาลแห่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครพบว่า การรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกระดับปานกลางกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจจากที่มการพยาบาล ($r = 0.613$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = 0.743$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผลการวิจัย

นักศึกษาพยาบาลมีการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจอยู่ในระดับสูง นักศึกษาร้อยละ 75 และ 22.4 รับรู้อยู่ในระดับสูงมากและสูง มีเพียงร้อยละ 2.6 ที่รับรู้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษามีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของผู้บริหารและที่มการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่งซึ่งมีการติดต่อประสานงานอย่างดีในการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มการพยาบาลทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้การดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ช่วยให้ได้เรียนรู้บทบาทพยาบาลวิชาชีพ ได้แสดงบทบาทของผู้นำในการเป็นหัวหน้าที่มการพยาบาล มีโอกาสได้มอบหมายงานติดตามงาน เรียนรู้

ระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงาน อีกทั้งนักศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ได้ผ่านการฝึกปฏิบัติงานจากแหล่งฝึกปฏิบัติหลายแห่งสามารถเปรียบเทียบลักษณะหน่วยงานต่าง ๆ ได้ ผลการศึกษานี้คล้ายกับ วราภรณ์ กุประดิษฐ์ (2555) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ไม่มุ่งผลกำไรรับรู้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ แต่ได้รับรู้ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษานี้ นักศึกษารับรู้ในด้านนี้ในระดับสูง

นักศึกษาพยาบาลมีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจจากที่มการพยาบาลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ การที่นักศึกษาได้รับการเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น รู้สึกอบอุ่นที่ได้รับการยอมรับและให้โอกาสในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพภายใต้การดูแลของที่มการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งครอบคลุมทั้งในแง่ของการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารหลักสูตรควรรักษาพื้นที่แหล่งฝึกที่ดีนี้ไว้สำหรับการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในรุ่นต่อไป
2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของทีมนุคลากรและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์การพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 6(1), 57-70.
- น้อมจิต จันทรน้อย. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลอุทัยธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 5(1), 32-40.
- วราภรณ์ กุประดิษฐ์. (2555). การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ตั้งดูดี: กรณีศึกษาในโรงพยาบาลที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 6(2), 127-137.
- ศรินทร์ อริยะเครือ. (2555). การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 6(2), 99-107.
- Avolio, B., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Brady-Schwartz, D. C. (2005). Further evidence on the Magnet recognition program: Implication for nursing leader. *Journal of Nursing Administration*, 35(9), 397-403.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kramer, M., & Schmalenberg, E. C. (2002). Staff nurses identify essentials of Magnetism. In M. L. McClure, & A. S. Hinshaw (Eds). *Magnet hospital revisited: Attraction of profession nurses* (pp. 25-59). Washington DC: American Nurse Publishing.
- McClure, M. L., & Poulin, M. A. (1983). *Magnet hospital: Attraction and retention of professional nurses*. Kansas city: American Nurses Association.
- Middleton, S., Griffiths, R., Fernandez, R. & Smith, B. (2008). Nursing practice environment: How does one Australian hospital compare with Magnet hospital?. *International Journal of Nursing Practice*, 19, 366-372.