

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*

ทัศนีย์ จุลอตุ่ง พย.ม.**

ร.ต.อ.หญิง ยุพิน อังสุโรจน์ Ph.D.***

บทคัดย่อ: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 6 แห่ง จำนวน 451 คน มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปีขึ้นไปที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลักหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ บรรยายด้วยคำถาม 65 ข้อ มีค่าความแปรปรวนรวมกันคิดเป็นร้อยละ 70.3 ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ มีคำถาม 16 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 16.8
2. คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง มีคำถาม 19 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 16.1
3. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ มีคำถาม 8 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.6
4. คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง มีคำถาม 8 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.1
5. การมีอำนาจและแรงขับในตน มีคำถาม 5 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.8
6. การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม มีคำถาม 5 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.0
7. การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล มีคำถาม 4 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.9

วารสารสภาการพยาบาล 2552; 24(4) 43-55

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

* วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช

*** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้บริการสุขภาพสำหรับผู้ที่มีความเจ็บป่วยรุนแรง วิกฤติ และมีความยุ่งยากซับซ้อน การรักษายาบาลจึงต้องการการวินิจฉัยโรคที่ถูกต้องแม่นยำ ให้การรักษาที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และใช้บุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง¹ รวมทั้งมีโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ ทำให้องค์การต้องปรับตัวให้บริการทางด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง นโยบาย เป้าหมายในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่อฝ่ายการพยาบาลที่ต้องปรับทิศทางให้สอดคล้องกับองค์การ โดยผู้บริหารทุกระดับต้องมีการบริหารงานที่ยอดเยียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับต้น ซึ่งก็คือหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ต้องนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และติดตามประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองในการบริหารงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและบุคลากรในหน่วยงานพึงพอใจ²

ปัจจุบันมีการแข่งขันการบริการทางการแพทย์เพื่อให้้องค์การอยู่รอด ทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาระงานมากขึ้น บุคลากรพยาบาลเกิดความรู้สึกเครียด สับสน วิตกกังวล ไม่แน่ใจต่อความมั่นคงในงาน ท้อแท้และลาออก มีผลกระทบต่อบุคลากรที่เหลืออยู่ ทำให้มีภาระงานมากขึ้น อาจเกิดความเหนื่อยล้าเป็นสาเหตุให้พยาบาลท้อแท้และลาออกได้ ซึ่งหากหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่ง จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน จากปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องดูแลเอาใจใส่การปฏิบัติงานของบุคลากร และบริหารหอผู้ป่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ

องค์การและบุคลากรพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นแกนหลักของหน่วยงานจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่ง แทพเพน³ กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ว่า คือ ผู้นำที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลในทางที่ดีในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและบุคลากรในหน่วยงานพึงพอใจ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะส่งผลให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ให้บุคลากรยึดมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ส่งผลให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น⁴

หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายและมีทิศทางก่อให้เกิดความสนใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและองค์การมีประสิทธิผล ซึ่ง ศิริรักษา⁵ ชี้ทางให้ และยุพิน อังสุโรจน์⁶ ศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาลพบว่า ประสิทธิผลของพยาบาล และองค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ และนวนจันทร์ อาศัณยานิชย์ และยุพิน อังสุโรจน์⁷ กล่าวว่าองค์การพยาบาลที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาล มีขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีทีมงานที่ดี และรู้จักถึงการเป็นเจ้าของและความสำเร็จที่เกิดขึ้น เห็นคุณค่าของผลงาน เกิดความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีผู้ใดศึกษาผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยจึงสนใจ

ศึกษาเรื่องดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบัน และเป็นข้อมูลในการเตรียมบุคลากรที่จะเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ

ประชากรในการวิจัยคือ พยาบาลประจำการ ประการณที่มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 6 แห่ง คือ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาสารคาม โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จำนวน 4,746 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 451 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่สร้างขึ้นโดยการบูรณาการแนวคิดของแทพเพน³, คูชและโพสเนอร์⁶, ทรอท⁷, โกลแมน⁸, วินเตอร์⁹,

เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์¹⁰, สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์¹¹, เนตร์พัฒนา ยาวีราช¹² ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานวิชาการทางด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลคือ อาจารย์พยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาล นักวิชาการ และพยาบาลประจำการ จำนวน 6 ท่าน ได้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 89 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมข้อนั้นสำคัญมากที่สุด ถึง 1 หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมข้อนั้นสำคัญน้อยที่สุด) เครื่องมือนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องกันและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก 2 ข้อ ได้แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 87 ข้อ แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับประชากรที่ศึกษา ซึ่งเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หา Inter-item correlation coefficient พบมีข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกันสามารถนำมารวมเป็นข้อคำถามเดียวกันได้ 2 คู่ เหลือข้อคำถาม 85 ข้อ แล้วจึงหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับอนุญาตจากหน่วยงาน โดยขอความร่วมมือจากผู้ประสานงาน การทำวิจัยกลุ่มงานพยาบาลของโรงพยาบาลทั้ง 6 แห่ง ส่งแบบสอบถามผ่านผู้ประสานงานทั้ง 6 โรงพยาบาล เนื่องจากโดยทั่วไปกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ที่ยอมรับอยู่ในระดับดีถึงดีมาก คือ 300-500 คน¹³ และจากงาน

วิจัยที่ผ่านมาพบความไม่ครบถ้วนและความสูญหายของแบบสอบถามประมาณร้อยละ 5-20¹⁴⁻¹⁶ จึงเพิ่มแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 เป็น 550 ฉบับ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 550 คน จึงส่งแบบสอบถาม 550 ชุดถึงผู้ประสานงานแต่ละโรงพยาบาล ได้รับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์และสมบูรณ์สำหรับการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 451 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.0 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจากทุกโรงพยาบาล รวมถึงการชี้แจงและการคุ้มครองสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร บอกวัตถุประสงค์และรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างต้องสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบ ข้อมูลถูกเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม และทำลายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

วิเคราะห์โดยการสกัดตัวประกอบ (Factor extraction) โดยใช้วิธีตัวประกอบหลัก (Principle component analysis) เพื่อให้มีองค์ประกอบน้อยที่สุด และหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนริกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างอย่างง่าย ไม่ซับซ้อน ทำให้การแปลความหมายขององค์ประกอบสะดวกขึ้น การหมุนแกนวิธีนี้จะได้ตัวแปรแต่ละตัวที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีตัวแปรหรือข้อคำถามที่อธิบายองค์ประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป โดยแต่ละตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป¹⁸ และนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบไปแปลผลและกำหนดชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.4 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยปัจจุบัน (N= 451)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 25 ปี	50	11.1
25 - 30 ปี	191	42.4
31 - 35 ปี	68	15.1
36 - 40 ปี	49	10.9
41 - 45 ปี	61	13.5
มากกว่า 45 ปี	32	7.1
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล		
1 - 5 ปี	173	38.4
6 - 10 ปี	128	28.5
11 - 15 ปี	52	11.7
16 - 20 ปี	52	11.7
มากกว่า 21 ปี	46	9.7
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย		
1 - 5 ปี	219	48.6
6 - 10 ปี	102	22.6
11 - 15 ปี	63	14.0
16 - 20 ปี	51	11.3
มากกว่า 21 ปี	16	3.5

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง มีข้อความถามทั้งหมด 85 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสำคัญอยู่ระหว่าง 3.68-4.58 อยู่ในระดับมาก ข้อคำถาม 3 ข้อ มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และทำงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

การศึกษาค่าองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่ามีข้อคำถาม 65 ข้อ จัดกลุ่มได้เป็น 7 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีข้อคำถามที่อธิบายองค์ประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ข้อขึ้นไป แต่ละข้อมีน้ำหนักตัวประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มีค่าไอเกนระหว่าง 4.166-14.283 ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.901-16.803 ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ ร้อยละ 70.278 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละสะสมของความแปรปรวน จำนวนข้อคำถาม และชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของ ความแปรปรวน	จำนวนข้อ คำถาม	ชื่อองค์ประกอบ
1	14.283	16.803	16.803	16	การมีวิสัยทัศน์
2	13.650	16.059	32.863	19	คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
3	9.002	10.591	43.454	8	การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ
4	7.759	9.128	52.582	8	คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง
5	6.606	7.772	60.353	5	การมีอำนาจและแรงขับในตน
6	4.270	5.024	65.377	5	การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม
7	4.166	4.901	70.278	4	การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล 7 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพงาน คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง การมีอำนาจและแรงขับในตน การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล ซึ่งมีข้อคำถามดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จำแนกตามข้อคำถาม

อันดับที่	ข้อคำถามขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล	น้ำหนักองค์ประกอบ
การมีวิสัยทัศน์		
1	ให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้	0.709
2	แนะแนวทางการทำงานที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	0.705
3	วิเคราะห์ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นของหน่วยงานได้	0.700
4	วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงานได้	0.698
5	วางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ	0.680
6	โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันทำงานเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	0.680

อันดับที่	ข้อความถามขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล	น้ำหนักองค์ประกอบ
7	เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล คาดการณ์อนาคตในการทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้	0.675
8	มีเป้าหมายในการทำงานที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	0.671
9	ถ่ายทอดนโยบายการดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษานของหน่วยงานได้ดี	0.670
10	กำหนดวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้	0.665
11	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั้งในภาวะปกติและภาวะขาดแคลนบุคลากร	0.662
12	มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน	0.634
13	ช่วยไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่างผู้ร่วมงานและหน่วยงานได้	0.561
14	จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำได้	0.556
15	เจรจาต่อรองให้ได้ในสิ่งที่หน่วยงานต้องการตามความเหมาะสมกับสภาวะการณ์	0.533
16	โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามในสิ่งที่ต้องการได้	0.504
คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง		
1	ให้เกียรติผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	0.717
2	ไม่เปิดเผยความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.702
3	มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม	0.693
4	รู้จักให้อภัยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานผิดพลาด	0.692
5	ยอมรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงาน	0.685
6	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ดี	0.683
7	มีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	0.668
8	เอาใจใส่ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง	0.649
9	ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างยุติธรรม	0.583
10	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจแก้ไขปัญหาเสมอ	0.575
11	พูดจาไพเราะ ใช้คำสุภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	0.568
12	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	0.559
13	รู้จักอ่อนน้อมของตนเอง และพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	0.554
14	สามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ถูกต้อง ตามข้อเท็จจริง	0.541
15	มีความร่าเริงแจ่มใส อารมณ์ขันในขณะที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	0.538
16	พิทักษ์สิทธิประโยชน์แก่ผู้ป่วยและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	0.530
17	เข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในขอบเขตที่เหมาะสม	0.523

อันดับที่	ข้อความขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล	น้ำหนักองค์ประกอบ
18	สามารถประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.505
19	สามารถทำงานร่วมกับทีมสหสาขาได้เป็นอย่างดี	0.501
การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางาน		
1	ใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	0.771
2	มีความรู้ ความสามารถในการท่วิจัยทางการแพทย์	0.743
3	มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	0.731
4	ประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านธุรกิจในการปฏิบัติงานได้	0.715
5	นำความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยทางการแพทย์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	0.693
6	เสนอแนวทางจากการท่วิจัยทางการแพทย์พัฒนาคุณภาพงานในหน่วยงานได้	0.660
7	ค้นคิดหรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้	0.560
8	นำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติในหน่วยงานได้	0.557
คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง		
1	แต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล	0.771
2	มีสุขภาพกาย จิต แข็งแรงเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ	0.603
3	มีบุคลิกสง่างาม เหมาะสมกับการเป็นผู้นำของวิชาชีพพยาบาล	0.578
4	สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	0.572
5	ไม่แสดงความรำคาญเมื่อผู้ป่วยและญาติเรียกร้องการบริการเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้	0.544
6	มีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	0.527
7	สละเวลาทำงานให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อมีเหตุจำเป็น	0.508
8	สามารถเขียนบันทึกการพยาบาลได้ชัดเจน เข้าใจง่าย	0.500
การมีอำนาจและแรงขับในตน		
1	มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน	0.615
2	กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้	0.609
3	กล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้	0.593
4	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.570
5	มีความใส่ใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	0.567

อันดับที่	ข้อความขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล	น้ำหนักองค์ประกอบ
การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม		
1	สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	0.602
2	ส่งบุคลากรในหน่วยงานไปอบรมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	0.553
3	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาค้นหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมมาพัฒนาการทำงาน	0.518
4	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเนื่องในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	0.513
5	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานได้	0.508
การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล		
1	มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนได้	0.644
2	มีทักษะในการใช้อุปกรณ์พิเศษทางการแพทย์เพื่อการดูแลผู้ป่วยในหน่วยงานได้	0.600
3	สามารถในการทำหัตถการพิเศษเฉพาะทางเพื่อการดูแลรักษาผู้ป่วยได้	0.581
4	ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลวางแผนการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม	0.558

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง การเป็นผู้นำนวัตกรรมคุณภาพและเทคโนโลยีสารสนเทศ คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง การมีพลังและแรงขับในตน สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีความสอดคล้องดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารงานของผู้นำ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของวินเตอร์⁹ คือการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล ทั้งระยะสั้นและระยะยาวในการบริหารงานขององค์การอย่างสร้างสรรค์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ตาม

รับรู้และสามารถปฏิบัติได้จริง และเป็นผู้ให้ทิศทางชี้แนะแนวทางวิสัยทัศน์เป้าหมายองค์การ รวมทั้งการมีกลยุทธ์จูงใจผู้ตามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งควรเป็นนักคิด นักวางแผนงาน มีทักษะในการบริหารงาน มีความสามารถในการเจรจา การบริหารความขัดแย้ง และนอ้าองค์การให้ก้าวหน้า และสอดคล้องกับบอร์ด¹⁷ ที่พบว่า ผู้มีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบของผู้นำที่มีความสามารถกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความมุ่งมั่นเดินทางไปสู่เป้าหมายองค์การในทิศทางเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำและคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานที่ดีซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของคูชและโพสเนอร์⁶ กล่าวคือ คุณลักษณะผู้นำที่ดี การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี ความซื่อสัตย์ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ทำให้ผู้นำมีความ

น่าเชื่อถือไว้วางใจรวมทั้งเป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถนำบุคลากรและองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ คุณลักษณะด้านนี้จึงมีความสำคัญ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการใช้นวัตกรรมคุณภาพและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการทำงานคุณภาพและงานวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงาน และมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถค้นคิดหรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดของวินเตอร์⁹ คือผู้นำที่มีการพัฒนางานอยู่เสมอ การนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานวิจัย ปรับปรุงมาตรฐานการทำงานจะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านธุรกิจใช้ในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับเนตร์พัฒนายาวิราช¹³ ที่กล่าวว่า ผู้นำควรมีความรู้ทางธุรกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน เช่น คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ หัวหน้าหอผู้ป่วยในอนาคตจะต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงลักษณะความเป็นวิชาชีพทางการพยาบาล ซึ่งมีทรอท⁷ ในคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับลักษณะงานซึ่งงานวิชาชีพพยาบาลจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลิกทางกายภาพ

ที่ดี มีความสง่าในวิชาชีพและบุคลิกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน คือการแสดงออกถึงการแต่งกายที่สุภาพและมีร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล นอกจากนี้ยังมีคุณลักษณะวุฒิทางวิชาชีพ ได้แก่ สามารถเขียนบันทึกการพยาบาลได้ชัดเจนเข้าใจง่าย ลักษณะส่วนบุคคลในวิชาชีพทางพยาบาลช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสิทธิผลได้ คุณลักษณะทางวิชาชีพจึงเป็นหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารและนำมาซึ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลทางการพยาบาล

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีอำนาจและแรงขับในตน เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีแรงขับในการทำงาน กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้ สอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของแทพเพน³ ด้านการมีอำนาจและแรงขับในตนที่จะทำงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และทรอท⁷ ด้านความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง ที่จะเอาชนะอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับโกลแมน⁸ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานเป็นแรงขับในตนเองที่ช่วยให้ตนเองมุ่งมั่นและเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้ การมีอำนาจและแรงขับในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จและความสุขในการทำงานได้¹⁹

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงการส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาผู้ตาม เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำควรมี เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานและนำองค์การไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของวินเตอร์⁹ ในด้านการสนับสนุนผู้ตามและพัฒนาส่งเสริม ผู้ตามให้มีความสามารถในการพัฒนางานรวมทั้งพัฒนาทีมงาน และทรอท⁷ คือ สนับสนุนความ

ก้าวหน้าของผู้ตาม การส่งเสริมบุคลากรให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน และพัฒนาตนเอง และไกลแมน⁸ คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของบุคคล การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการส่งบุคลากรไปอบรมวิชาการหรือศึกษาต่อในที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนางาน การอบรมจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เพราะการอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาของบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ส่งเสริมความก้าวหน้าทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน และงานมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงผู้นำที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของวินเตอร์⁹ ในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล และแพทเพน³ คือมีความรู้ในมาตรฐานการพยาบาล มีความรู้พื้นฐานในการวินิจฉัย การวางแผน การประเมิน การพยาบาล และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะทางการพยาบาล เนื่องจากในปัจจุบัน การเจ็บป่วยของ ผู้ป่วยมีความซับซ้อนมากขึ้น วิชาชีพการพยาบาลจึงต้องพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลที่ซับซ้อนขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย โดยมีเทคโนโลยีเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยในการรักษาผู้ป่วย พยาบาลต้องมีความรู้ ทักษะ และความชำนาญมากขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่ง พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์²⁰ พบว่า การมีความรู้ ทักษะและความสามารถทางเทคนิคเป็นสิ่งที่ต้องการเพื่อการทำงานขององค์การ ผู้นำต้องแสดงออกถึงสมรรถนะในสาขาที่ตนเชี่ยวชาญให้เห็นชัดเจนและนำความรู้ทักษะความสามารถมาพัฒนางาน และวิชาชีพตนเอง

สรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มี 7 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีคุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง การใช้นวัตกรรมคุณภาพและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง การมีอำนาจและแรงขับในตน การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล องค์ประกอบแต่ละด้านมีการกระจายความสำคัญที่แตกต่างกัน และในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันในแต่ละข้อคำถาม ทำให้ได้ทราบถึงรายละเอียดของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในแต่ละองค์ประกอบได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงทางการพยาบาลเพื่อนำมาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร การเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย การคัดเลือกบุคลากรเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยและเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมสัมมนาให้บุคลากรในหน่วยงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะในด้านต่างๆ
2. ควรนำผลการวิจัยไปพิจารณาสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
4. ควรทำการวิจัยในการสร้างเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อกลุ่มงานการพยาบาลสามารถนำไปใช้ประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้

เอกสารอ้างอิง

1. ทศนา บุญทอง. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์; 2542.
2. นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์ และยุพิน อังสุโรจน์. เชวณ อารมณฺ์ การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2547; 16(1): 12-23.
3. Tappen RM. **Nursing leadership and management: Concepts and practice.** Philadelphia: F.A. Davis; 1989.
4. Dunham J, Klafehn KA. Transformation leadership and the nurse executive. **JONA** 1990; 20(4): 28-34.
5. ศรินภา ชี้ทางให้ และยุพิน อังสุโรจน์. การศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล 2545; 17(1): 62-76.
6. Kouzes JM, Posner, BZ. **The leadership challenge.** 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass; 1995.
7. Trott MC. Leadership effective how do you measure up. **Nurse Econ** 1997; 17(3): 147-151.
8. Goleman D. **The new leadership: The transforming the art of leadership into the science of results.** London: Little and Brown; 2002.
9. Winter G. **High performance leadership.** New York: John Wiley & Sons; 2003.
10. เรมवल นันทศุภวัฒน์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่: นพบุรุษการพิมพ์; 2542.
11. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คลิ้งค์; 2545.
12. เนตรพัฒนา ยาวีราข. **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส; 2546.
13. Tabachnick BG. **Using multivariate statistics.** 3rd ed. New York: Harper & Row; 1996.
14. นฤมล กิจจานนท์. ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหน่วยผู้ป่วยภาวะวิกฤติ โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2540.
15. กฤษณา พุกอ้อม และยุพิน อังสุโรจน์. การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ. วารสารพยาบาล 2547; 53(4): 232-241.
16. ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์. การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วารสารประชากรศาสตร์ 2546; 19(1): 53-63.
17. Burns N, Grove SK. **Practice of nursing research.** 4th ed. Philadelphia: W.B. Free Press, 2001.
18. Ward K. A vision for tomorrow. **Nurse Outlook** 2002; 50: 121-126.
19. จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์. ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล 2547; 19(2): 26-38.
20. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. **ขุมปัญญาทางการพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 ปรี้นดั่ง; 2546.

A Study of Effective Leadership Components of Head Nurses, Government University Hospitals*

Tatsanee Junadung M.N.S.**

Pol.Capt. Yupin Aungsuroch Ph.D.***

Abstract : The purpose of this study was to investigate the components of effective leadership of head nurses at Governmental University Hospitals. Data collected from the sample consisting of 451 staff nurses from 6 government university hospitals who had at least 2 years experience in professional nursing. Participants were recruited by multi-stage sampling. The research instrument was an effective leadership of head nurses questionnaire which was tested for content validity and reliability. The Cronbach's Alpha Coefficient was .99. The data were analyzed using principle component extraction and orthogonal rotation with varimax method.

The findings were as follows: Seven significant components of effective leadership of head nurses, Governmental Hospitals were identified. There were 65 items that accounted for 70.3% which were identified respectively:

1. Vision described by 16 items accounted for 16.8%
2. Exemplary leadership characteristic described by 19 items accounted for 16.1%
3. Innovation and information technology utilization for quality development described by 8 items accounted for 10.6%
4. Exemplary professional characteristics described by 8 items accounted for 9.1%
5. Power and locus of control described by 5 items accounted for 7.8%
6. Support and promote followers' development described by 5 items accounted for 5.0%
7. Expertise in nursing described by 4 items accounted for 4.9%

Thai Journal of Nursing Council 2009; 24(4) 43-55

Keywords: Effective leadership of head nurse, Governmental University Hospital

*Master thesis of Nursing Science (Nursing Administration), Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

**Professional Nurse. Siriraj Hospital

***Associate Professor, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University