



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น
โรงพยาบาลเอกชน

The Relationships Between the Participatory Management Work
Empowerment, and the Effectiveness of Patient Unit as Perceived by
First- Line Nurse Managers, Private Hospitals

รุสนีย์ ไวยากรณ* Rusny Waiyakorn*
เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย** Phechnoy Singchungchai**
เบญจวรรณ พุทธิอังกู*** Benjawan Puthiaungkul***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเอกชน ระดับทุติยภูมิ ประชากรกลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จำนวน 100 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจในคน และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย วิเคราะห์ค่าคุณภาพเครื่องมือด้วยสัมประสิทธิ์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ทั้ง 3 ฉบับเท่ากับ 1 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.97, 0.95 และ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, $SD = .51$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.50$) และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.50$) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรทั้งสามตัวแปรพบว่า การบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .710$, $p < .05$) และการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงานกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .732$, $p < .05$)

* นักศึกษาปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

* Graduated Student, Faculty of Nursing, Christian University, rusny16@gmail.com

** ศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** Professor, Faculty of Nursing, Christian University

*** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** Instructor, Faculty of nursing, Christian University



ดังนั้น ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นนำการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
บริหารงานในหอผู้ป่วย และนำการเสริมพลังอำนาจในงานด้วยการส่งมอบภายนอกองค์กร ให้มีความรู้กลับ
มาพัฒนาหน่วยงาน ส่งเสริมการคงอยู่ของพนักงาน จัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน และผลตอบแทน
ที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมุ่งมั่นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญ: การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย

Abstract

The purpose of this quantitative study was to investigate the relationship between participatory management, and work empowerment and effectiveness of patient unit as perceived by first-line nurse managers in private hospitals. The target population was 100 first-line nurse managers. Data were collected using a questionnaire consisting of 4 parts: general information, participatory management, work empowerment, and effectiveness of patient unit as perceived by first-line nurse managers. The content validity was 1 and the Cronbach' a alpha coefficients of reliability were 0.97, 0.95 and 0.97. Data were analyzed using descriptive statistics: percentage, frequency, mean and standard deviation and inferential statistics: Pearson's product moment correlation. The study found the following:

Overall, participatory management of first line nurse managers was at a high level ($\bar{x}$ = 3.97, SD = 0.51), overall work empowerment was at a high level ($\bar{x}$ = 3.83, SD = 0.50), and overall effectiveness of patient unit was at a high level ($\bar{x}$ = 3.70, SD = 0.50). Analysis of relationships between variables revealed that participatory management had a positive and significantly high relationship (r = .710, p < .05) with effectiveness of Patient Unit as perceived by first-line nurse managers, and the relationship between work empowerment and effectiveness of Patient Unit as perceived by first-line nurse managers was also positively and significantly high (r = .732, p < .05)

It is therefore recommended that the participative management support the development of first-line nurse managers through work empowerment trainings outside the organization, in order to gain additional insight and knowledge on organizational development. Also, the management should promote the retention of employees, maintain appropriate staffing and workload and provide reasonable compensation. In return, personnel may exhibit utmost commitment and cooperation to the organization and provide effective care for the wellbeing of patients.

Key words: Participatory management, work Empowerment, Effectiveness of patient unit.



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันด้านการจัดบริการในท่ามกลางปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่ต้องมีการปรับตัวอย่างรุนแรง เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์กลางการรักษายาบาล ผู้ประกอบการโรงพยาบาลจึงต้องอาศัยจุดแข็ง ด้านการบริการทางการแพทย์ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนต้องเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรเริ่มจากการบริหารงานของหอผู้ป่วยในด้านกระบวนการทำงานให้เป็นตามความคาดหวังของผู้รับบริการ หน่วยงานหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาล (Cummings & Worley, 2005) โดยเฉพาะการพัฒนาให้ความสำคัญต่อบุคลากรการส่งเสริมความรู้ ทักษะในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงาน

ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานโดยผ่านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การพัฒนาคุณภาพเป็นบทบาทภาระงานของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น ทั้งทางด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพตลอด 24 ชั่วโมง (Finkelman, 2001) รวมทั้งการร่วมมือกับทีมสุขภาพมีการติดต่อประสานงานตัดสินใจร่วมกัน และสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือการเกิดคิความในโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น จากสถานการณ์ดังกล่าวในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเรื่องประสิทธิผลในหอผู้ป่วยพบว่าในปี พ.ศ. 2559 – 2561 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเช่นผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น ด้านผลการดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรพยาบาล นั้นหมายถึงยังไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ให้บริการในด้านการบริการทางการแพทย์ รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิผลการทำงานร่วมกันซึ่งยังไม่ชัดเจนและขาดแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการ

บริหารงานแบบมีส่วนร่วมยังไม่มีครอบคลุมการทำงานในหน่วยงานหอผู้ป่วย ทำให้การทำงานยังไม่มีความร่วมมือกันอย่างชัดเจน จึงควรมุ่งส่งเสริมความมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของบุคคล และยังคงกระตุ้นเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้เป็นส่วนหนึ่งของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ขององค์กรโรงพยาบาลเอกชนที่มีบริบทการบริหารงานร่วมกันในหน่วยงาน รวมทั้งการส่งเสริมความสำคัญของบุคลากรให้พัฒนางานสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ และเป็นผู้ให้บริการทางการแพทย์นั้นหมายถึงผลสำเร็จในการบริหารงานของหอผู้ป่วย (Vichaivej International Hospital, 2018)

จากปัญหาในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางการบริหารหอผู้ป่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อไป ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Kinicki & Kreitner (2008) เป็นแนวคิดที่บูรณาการประเมินประสิทธิผลการทำงาน และแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของ Laschinger (2001) มาใช้ในการเสริมแรง เพิ่มคุณค่า กระตุ้นการรับรู้ถึงความสามารถจากผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลให้เกิดร่วมมือในการปฏิบัติงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของงาน และแนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม Sashkin, 1982 & Swansburg (1996) เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาในหอผู้ป่วยที่ต้องการใช้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรอย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมส่วนใหญ่ เป็นการศึกษาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับตัวแปรอื่นในบริบทของภาครัฐหรือในหน่วยงานการศึกษา แต่ขาดการศึกษาในกลุ่มของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นในหน่วยงานเอกชนซึ่งมีประเด็นสำคัญเรื่องนี้อยู่ค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาด้วยการใช้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นกับประสิทธิผล



ของหอผู้ป่วย และความสำคัญของผลการวิจัยนี้ น่าจะได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลเอกชน
2. ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลเอกชน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
3. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โดย การรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ผู้วิจัยเลือกประเมินประสิทธิผลของหอผู้ป่วยของ Kinicki & Kreitner (2008) ประกอบด้วย การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การได้มาของทรัพยากร กระบวนการภายใน การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ (Sashkin, 1982 & Swansburg, 1996) ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการร่วมตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระ ต่อความรับผิดชอบใน

งาน การไว้วางใจกัน ด้านบรรยากาศองค์กร และการร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ใช้ในการบริหารจัดการหอผู้ป่วย การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพในการทำงานโดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ Laschinger (2001) นำมาใช้ควบคู่กับกระบวนการทำงานทั้งทางด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามบริบทของโรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งมั่นพัฒนาการบริการ ประกอบด้วย การส่งเสริมการได้รับโอกาสในงาน ได้รับข้อมูลข่าวสาร ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน และการได้รับทรัพยากร ดังนั้น ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเป็นผล การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ตามแผนงาน กระบวนการผลิต การประเมิน และการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้ร่วมมือทำงาน เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นจริงของบริบทของโรงพยาบาลเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยที่โรงพยาบาลเอกชน ระดับทุติยภูมิ ประชากรกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น อายุงาน 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย

- 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา แผนก ประสบการณ์ 2) แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสร้าง ขึ้นจากแนวคิดของ Sashkin (1982) & Swansburg (1996) จำนวน 24 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก เป็นมาตราวัดแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึงมากที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Srisathidnarakur, 2010) คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง การรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก 2.51 – 3.50 หมายถึง



อยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึงอยู่ในระดับน้อย คะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จำนวน 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.97 และ 3) แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ Laschinger (2001) จำนวน 17 ข้อเป็นคำถามเชิงบวก มาตราวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึงมากที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Srisathidnarakur, 2010) คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง การรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง การรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก คะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง การรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง การรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย คะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง การรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นจำนวน 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.95 และ 4) แบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ คินิกิ และไกรท์เนอร์ (Kinicki & Kreitner, 2008) จำนวน 18 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะคำตอบเป็นมาตราวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ จากน้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึงมากที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Srisathidnarakur, 2010) คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก คะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อยู่ในระดับน้อย และคะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับน้อย และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จำนวน

30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.97

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความชัดเจนของเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและนำไปทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน วิเคราะห์ ค่าคุณภาพเครื่องมือด้วยสัมประสิทธิ์ความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1 นำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้เท่ากับ 0.97, 0.95 และ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียนถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ทำหนังสือถึงประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 100 คน และชี้แจงให้ทราบโดยละเอียดเพื่อช่วยในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในทางเดียวกันและเข้าพบประชากรกลุ่มเป้าหมาย แนะนำ ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขออนุญาตรวบรวมข้อมูลตามแนวคำถาม พร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ อธิบายวิธีการตอบคำถาม และเปิดโอกาสให้ซักถาม อธิบายการยินยอม แจกแบบสอบถาม และลงลายมือในการแสดงความยินยอม และกล่าวขอบคุณหลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่ น. 20/2560 และผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย 3) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ ไม่เปิดเผย



ข้อมูลใด ๆ ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย 5) การเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น และ 6) ผู้เข้าร่วมมีสิทธิที่จะตอบรับ หรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยสถิติเชิงบรรยาย ด้วยจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงข้อมูลเป็นปกติ (Tests of Normality) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยใช้สถิติ kolmogorov-Smirnova (K-S test) พบว่าตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลเป็นปกติ และใช้เกณฑ์แปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Srisathidnarakur, 2010) ดังนี้ ค่า $r = 0.00 - 0.20$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = 0.21 - 0.50$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่า $r = 0.51 - 0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง และ ค่า $r = 0.71 - 1.00$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ผลการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 2) มีอายุระหว่าง 31 – 45 ปี (ร้อยละ

58) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 97)

ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนี้ กระบวนการภายในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.70$) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x} = 3.70$) การดำเนินงานที่มีการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.66$) และพบว่า อยู่ในระดับปานกลางคือ การได้มาของทรัพยากร ($\bar{x} = 3.50$)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของการของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด การสร้างความไว้วางใจกัน ($\bar{x} = 4.07$) การตัดสินใจในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.06$) การสร้างบรรยากาศในองค์กร ($\bar{x} = 4.05$) การร่วมปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.96$) การตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.91$) การประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ ($\bar{x} = 3.90$) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ในงาน ($\bar{x} = 3.89$)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด การได้รับโอกาสในงาน ($\bar{x} = 4.15$) การได้รับข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x} = 3.80$) การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ($\bar{x} = 3.80$) การได้รับทรัพยากร ($\bar{x} = 3.60$)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (N = 100)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย	การแปลผลระดับ ความสัมพันธ์
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	.710 *	มาก
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.732 *	มาก

$p < .05$ *



จากตารางที่ 1 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรพบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .710, p < .05$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กัน เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .732, p < .05$)

การอภิปรายผล

ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางกายภาพระดับต้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บริหารทางกายภาพระดับต้นบริหารงานหอผู้ป่วยพบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (Kinicki & Kritner, 2008) โดยสามารถวัดประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย การได้มาของทรัพยากร กระบวนการภายใน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินผลการดำเนินงานในโรงพยาบาลเอกชน และจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่แข่งขันสูงขึ้นโรงพยาบาลเอกชนมีการขยายการบริการเข้าถึงกลุ่มประชากรเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือจากผู้รับบริการ (kasikornresearch, 2018) เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้โรงพยาบาลเอกชนมุ่งเน้นกระบวนการทำงานในด้านต่างๆ ให้ได้ประสิทธิผลโดยมีการปรับปรุงพัฒนาการบริการให้ได้มาตรฐาน (National Statistical Office, 2011) และผลการวิจัยที่พบว่า เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า การได้มาของทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า เนื่องด้วยการบริการพยาบาลเพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิผลตามเป้าหมายนั้นทำให้โรงพยาบาลเอกชนมีภาระงานมากขึ้น ส่งผลต่อบุคลากรเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าจากภาระงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารทางกายภาพมีหลักการบริหารงานที่ดี เช่น การนำการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในหน่วยงาน โดยการส่งเสริมความร่วมมือในหน่วยงานหอผู้ป่วย กระตุ้นบุคลากรให้ร่วมมือกันทำงานในทุกขั้นตอนตามกระบวนการ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามเป้าหมาย เมื่อ

ผู้บริหารทางกายภาพระดับต้นนำการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้ ส่งเสริมความกระตือรือร้นในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ ให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีการทุ่มเทในการทำงานย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยสูงขึ้น หากมีการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความสำคัญย่อมส่งผลดีต่อหน่วยงานหอผู้ป่วย

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของผู้บริหารทางกายภาพระดับต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเหมาะสมสำหรับกระบวนการทำงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน ที่มีการบริหารงานอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรส่งผลให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง สอดคล้องกับ Chansong & Intarak (2018) พบว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ แก้ปัญหาร่วมกัน มาพัฒนางานในโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้น การมีส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกันในหอผู้ป่วยต้องอาศัยนโยบายที่ส่งเสริมความร่วมมือในการนำพาหน่วยงานหอผู้ป่วยสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงพยาบาลเอกชน ที่ว่าด้วยการดูแลผู้ป่วยด้วยชีวิตและจิตใจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามการรับรู้ของผู้บริหารทางกายภาพระดับต้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลเอกชนบริหารงานที่มุ่งเน้นบุคลากรทำงานให้เต็มความสามารถ พัฒนาส่งเสริมให้มีความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ในด้านการบริการทางกายภาพ ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน และมุ่งเน้นความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการบริการทางกายภาพที่เป็นเลิศให้เป็นທີ່ประทับใจ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้นการบริหารงานของโรงพยาบาลเอกชนจึงมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) โดยการส่งเสริมอบรมบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญมีคุณค่า และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การนำความสามารถ



มาใช้อย่างถูกต้องหลักของบริบทหน่วยงานหอผู้ป่วยส่งเสริมการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน เช่น การวางแผนงานร่วมกันเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน และการส่งเสริมกระตุ้นให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องในการทำงาน ช่วยเหลือสนับสนุนด้านเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม การให้ผลตอบแทนตามผลงานที่บุคลากรได้เห็นเห็น้อยจากการบริหารงาน ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มาจากความร่วมมือมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมหัวหน้า และลูกน้องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในกระบวนการทำงานย่อมส่งผลต่อผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายตามบริบทโรงพยาบาลเอกชน (Laschinger, 2001) สอดคล้องกับ Promsaart (2012) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงการทำงานที่ได้จากความตั้งใจของบุคลากรย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน

ความสัมพันธ์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($r = .710$) (ตารางที่ 1) อธิบายได้ว่าการบริหารงานที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากความตั้งใจมีส่วนร่วมกันทำงาน แสดงถึงการบริหารที่มีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันตามบริบทของโรงพยาบาลเอกชน เมื่อผู้บริหารนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุก ๆ หน่วยงานขององค์กรทางการพยาบาลที่ยังขาดการมีส่วนร่วมให้มีการรับรู้ถึงการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ร่วมมือกันทำงานให้เป็นไปตามบริบทขององค์กรเอกชน ร่วมกันในการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจกันต่อกันในการทำงาน ร่วมกันตัดสินใจในงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ และมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย การร่วมกันปฏิบัติดังกล่าวส่งผลถึงการช่วยเพิ่มประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน ดังผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล

ระดับต้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) ซึ่งสอดคล้องกับ Sashkin, 1982 & Swansburg, (1996) พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันเกิดความร่วมมือในองค์กรพยาบาล สอดคล้องกับ (Sensod, 2011) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ Wannaklueng (2012) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

ความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .732$) (ตารางที่ 1) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาพฤติกรรมบริการให้เป็นเลิศ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สนับสนุนให้ได้รับโอกาส ได้รับข้อมูลข่าวสาร ช่วยเหลือสนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอ ได้พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นได้ส่งเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย (Laschinger, 2001) สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลเอกชน และการส่งเสริมให้เวลาในการทำงานด้านเอกสารเพิ่มขึ้นมีเวลาเพียงพอในการทำงานด้านเอกสาร เพราะงานเอกสารเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล การจัดอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับภาระงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคล การส่งบุคลากรไปอบรมวิชาการ หรือ ศึกษาต่อในที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนางาน การอบรมจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เพราะการอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาของบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ส่งเสริมความก้าวหน้า ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน และงานมีประสิทธิภาพ (Rattikarnsuka & Oumtane, 2017) สอดคล้องกับผลการวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย



ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ($r = .732$)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมปรับปรุงการทำงานแบบมี
ส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยลงสู่บริบทหน่วยงานหอผู้ป่วย
และองค์กรพยาบาล เพื่อได้มีแบบแผนในการนำไป
บริหารจัดการในทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารควรพัฒนาการทำงานอย่างสร้างสรรค์
นำการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาส
สนับสนุน ความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้และเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่งผล
ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานเป็นการบริหารงาน
ร่วมกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจใน
งานตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงมุ่งสร้างกิจกรรมให้
บุคคลในแต่ละระดับได้นำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์
อย่างสร้างสรรค์ เน้นสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ
ทำงานและการส่งเสริมด้านค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม
กับภาระงานที่รับผิดชอบ การสนับสนุนจากองค์กร
ย่อมส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลของหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผล
ดีต่อการบริหารองค์กรเอกชน

4. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
ตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโดย
รวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรมุ่งติดตามเป้าหมาย

ของการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยสร้างแรงจูงใจให้มีการ
ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นเมื่อมีการเน้นทำกิจกรรมการ
ทำงานร่วมกันด้านการพยาบาลอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผล
ดีต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

5. ฝ่ายการพยาบาลควรสนับสนุนแหล่งข้อมูล
วิชาการเพื่อให้หอผู้ป่วยได้มีการเข้าถึง แหล่งข้อมูลที่จะ
นำมาพัฒนาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการไปศึกษา
ดูงานในหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในด้านการบริหารหอ
ผู้ป่วย

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัย หรือการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วม
ของบุคคลทางการพยาบาล และนำปัจจัยเชิงจิต และการ
สนับสนุนจากผู้บริหารมาเป็นแนวทางในการกำหนด
กลยุทธ์และเป้าหมายในการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชน
และโรงพยาบาลรัฐบาล

2. เสนอแนะการวิจัยเน้นการศึกษาปัจจัยที่มีความ
สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงาน
หน่วยงานหอผู้ป่วย และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
บุคลากรกลุ่มอื่นในโรงพยาบาลเอกชน และโรงพยาบาล
รัฐบาล

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลของ
หอผู้ป่วย และการศึกษาปัจจัยเชิงทำนายที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

4. ควรทำการวิจัยในการสร้างเครื่องมือประเมิน
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนอื่น ๆ และโรงพยาบาลรัฐบาล



เอกสารอ้างอิง

- Cummings, T. G. and Worley, C. G. (2005). *Organization development and change*. 8th ed. New York : South – Western College.
- Chansong, N. and Intarak, S. (2561). “Participatory Management of School Clusters for Efficiency Promotion of Provincial Secondary Education Managemen”. *Suan dusit Graduate Scholl Aacademic journal*, 14(1), 115-13.(In Thai)
- Finkelman, C.E. (2001). Hospital RNs’ job satisfactions and dissatisfactions. *Journal of Nursing Administration*, 31(11), 324-31.
- Kinicki A., Kreitner R. (2008). *Organizational behavior key concept, skill and best practice*. 3rd ed. New York : McGraw – Hill,
- Laschinger HKS, Wong C. *Leader*. (1999). “Behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness”. *Journal of Nursing Administration* 1999, 29(5), 28-39.
- Promsaart, U. (2012). “An Empowerment Of work Influencing The Job Competency Of Registered Nurse Private Hospital, Bangkok Metropolis. *Jurnal of Public Health*, 42(2), 92-105. (In Thai)
- National Statistical Office. (2011). *Survey of Hospitals and Services 2012*. 1st ed. Bangkok: Bureau of Statistics. (In Thai)
- Sashkin, M. (1982). *A manager’s guide to participative management*. New York: AMA Membership Publication Division.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Management*. Boston ; Jones and Barrett.
- Sensod, C. (2011). *Relationships between Participatory Management of head nurse, Organizational support, and nurse team effectiveness as perceived by staff nurse, private hospitals, Bangkok metropolis*. the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration Faculty of Nursing Chulalongkorn University. (In Thai)
- Wannaklueng, B. (2012). *The Relationships between Duration of Work, Training Experience, Organizational Climate, and the Participation in Hospital Quality Improvement and Accreditation of Staff Nurses at Community Hospitals in Chainat Province*. the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration School of Nursing Sukhothai Thammathirat Open University. (In Thai)