



Head Nurses' Authentic Leadership and Thriving at Work of Nurses
in Government University Hospitals
ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

อุมาพร	จำปาไหล*	Umaporn	Jumpalai*
อภิรดี	นันท์ศุภวัฒน์***	Apiradee	Nantsupawat***
เพชรสุณีย์	ทั้งเจริญกุล***	Petsunee	Thungjaroenkul***

Abstract

Thriving at work affects positive attitudes in self-development which leads to good performance results. The purposes of this correlational study were to explore the perceived authentic leadership of head nurses, thriving at work of nurses, and the relationship between perceived authentic leadership of head nurses and thriving at work of nurses in government university hospitals. The participants, who consisted of 383 registered nurses who had at least one year of experience, were chosen by stratified random sampling. The research instruments consisted of The Authentic Leadership Inventory by Neider & Schriesheim (2011) and the Thriving at Work questionnaire by Porath, Spreitzer, Gibson, & Garnett (2012). The Cronbach' alpha coefficients were .92 and .72, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's rank-order correlation.

The results of the study revealed the following:

1. The authentic leadership of head nurses as perceived by registered nurses in government university hospitals was at high levels.
2. Thriving at work of nurses in government university hospitals was at moderate levels with the vitality dimension at moderate levels and the learning dimension at high levels.
3. There was a positive relationship between perceived authentic leadership of head nurses and thriving at work of nurses in government university hospitals at a moderate level. There was also a moderate level of positive correlation with vitality and a low level of positive correlation with learning.

These findings could be used by nursing administrators and hospital administrators to formulate strategies to develop head nurses' authentic leadership and promote thriving at work of nurses in government university hospitals.

Keywords: Authentic leadership, Thriving at work, Head nurses

* Master's thesis, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

** Corresponding Author, Graduate Student of Nursing Science program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University; e-mail: umaporn_j@cmu.ac.th

*** Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University



บทคัดย่อ

ความเจริญก้าวหน้าในงาน ส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการพัฒนาตนเอง จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี การวิจัยแบบหาความสัมพันธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความเจริญก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 1 ปี คัดเลือกแบบชั้นภูมิ 383 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของ นีเดอร์ และ ชรีไฮม์ (Neider & Schriesheim, 2011) แบบสอบถามการรับรู้ความเจริญก้าวหน้าในงานของ โพราท, สเปรเซอร์, กิบสัน, และ การ์เน็ตต์ (Porath, Spreitzer, Gibson, & Garnett, 2012) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ 0.72 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสถิติเชิงพรรณนา และ Spearman's rank-order correlation.

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับมาก
2. ความเจริญก้าวหน้าในงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านพลังอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังในการทำงานของพยาบาล และความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเรียนรู้ในงานของพยาบาล

ผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

คำสำคัญ: ความเจริญก้าวหน้าในงาน ภาวะผู้นำที่แท้จริง หัวหน้าหอผู้ป่วย

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ผู้เขียนหลัก นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ e-mail: umaporn_j@cmu.ac.th

*** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วันที่รับบทความ 16 พฤศจิกายน 2564 วันที่แก้ไขบทความ 30 พฤศจิกายน 2564 วันที่ตอบรับบทความ 2 ธันวาคม 2564

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีความมุ่งหวังในการขับเคลื่อนการอุดมศึกษาไทย วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ไปสู่มาตรฐานในระดับสากล และเพิ่มอันดับความสามารถการแข่งขันในระดับนานาชาติอย่างยั่งยืน (Ministry of Higher Education Science Research and Innovation, 2021) พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพในตนเองสูง ในการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์ด้านสุขภาพหรือการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา มีความคิดที่เป็นอิสระ นอกจากนี้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงความสามารถคิดสร้างสรรค์ และผลิตนวัตกรรม นับเป็นอีกทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน (Akkadecha- nunt, 2019)

สถานการณ์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบัน พบว่ามีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพและความสามารถของพยาบาล จากการศึกษาของ นัตตา รุ่งเดชารัตน์, สุรชาติ ณ หนองคาย, และ ดุสิต สุจิรารัตน์ (Rungdecharat, Nanongkhai, & Suchirarat, 2016) พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งการศึกษาของ ศิวัช อารังวิศ, จารุรินทร์ ปิตานพวงศ์, และ วิสูตร ศรีสินทร (Thamrongvisava, Pitanupong, & Srisintorn, 2019) พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และมีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง โดยในการศึกษานี้ยังพบอีกว่า พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีการรับรู้ถึงความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือพยาบาลมีความคิด และทัศนคติต่อความสามารถและประสิทธิภาพของตนเองลดลง เห็นได้ว่าพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐประสบปัญหาเกี่ยวกับพลังในการทำงานและการเรียนรู้ที่ลดลง

ความเจริญก้าวหน้าในงาน (thriving at work) เป็นความรู้สึกของการเสริมสร้างซึ่งกันและกันระหว่างพลังและการเรียนรู้ จนสามารถรับรู้ถึงการพัฒนาตนเองในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในงานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ พลังในการทำงาน (vitality) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน แสดงออกในรูปแบบของความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงการมีสติ สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในการทำงาน และการเรียนรู้ในการทำงาน (learning) หมายถึง ความรู้สึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้มา โดยมีความเข้าใจและนำความรู้และทักษะไปใช้ (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005) บุคคลที่รับรู้ถึงความเจริญก้าวหน้าในงานนั้นจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกถึงพลัง ความพร้อมในการทำงาน มีความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยลง มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางานมากขึ้น มีทัศนคติในการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มขึ้น (Porath et al., 2012; Spreitzer & Porath, 2014)

ภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) คือพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะทางจิตวิทยาเชิงบวกและสร้างบรรยากาศอันดีงามทางด้านจริยธรรม ประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) การประมวลผลที่สมดุล (balanced processing) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (relational transparency) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (internalized moral perspective) (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบการศึกษาที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล โดยมอร์เทียร์ และคณะ (Mortier, Vlerick, & Clays, 2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล ในราชอาณาจักรเบลเยียม จำนวน 360 คน พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเจริญก้าวหน้าในงาน ($r = .31, p < .01$) พลังในการทำงาน ($r = .27, p < .01$) การเรียนรู้ในการทำงาน ($r = .25,$

$p < .01$) ซึ่งอธิบายได้ว่าผู้นำที่แท้จริงนั้น สามารถพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลได้ นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าแต่ละการศึกษาไม่ได้มีการกล่าวถึงการแปรความหมายระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงและความเจริญก้าวหน้าในงาน อีกทั้งไม่พบการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงในบริบทของการพยาบาลในประเทศไทยและไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

ปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมถึงบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลยังมีไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความเจริญก้าวหน้าในงานตามการรับรู้ของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเจริญก้าวหน้าในงานตามการรับรู้ของพยาบาล

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวคิดของ วาลัมบวา และคณะ (Walumbwa et al., 2008) ประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง การประมวลผลที่สมดุล ความโปร่งใสในสัมพันธภาพ การมีมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ส่วนความเจริญก้าวหน้าในงานตามแนวคิดของ สปริตเซอร์ และคณะ (Spreitzer et al., 2005) ประกอบด้วย 2 ลักษณะ ได้แก่ พลังในการทำงาน และการเรียนรู้ในการทำงาน หากพยาบาลรับรู้ได้ถึงพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการมุ่งพัฒนาสมรรถนะทางจิตวิทยาเชิงบวกและสร้างบรรยากาศอันดีงามทางด้านจริยธรรมจะส่งผลให้พยาบาลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีพลังพร้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ จนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์ (correlational research) ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 383 คน เก็บข้อมูลในเดือนมิถุนายน 2564

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 2 แห่ง ในเขตภาคเหนือ จำนวน 1,931 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (as cited in Srisatidnarakul, 2002) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ในการศึกษาครั้งนี้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีโอกาสได้แบบสอบถามคืนไม่ครบ ดังนั้นจึงทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 (Burn & Grove, 2005) รวมเป็น 399 คน

เกณฑ์การคัดเข้า คือ 1) เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในการให้บริการโดยตรงแก่ผู้ป่วย 2) ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยใน 3) มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีเกณฑ์การคัดออก คือ อยู่ในระหว่างการลาป่วย ลาคลอด และลาศึกษาต่อในระหว่างการเก็บข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างยินดีให้ความร่วมมือ

ในการตอบแบบสอบถาม

ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนกับประชากรในแต่ละโรงพยาบาล 2) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลตามงานการพยาบาลของทั้ง 2 โรงพยาบาล 3) ใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่แทนที่ในการสุ่มตัวอย่างพยาบาลในแต่ละงานการพยาบาลตามสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง (The Authentic Leadership Inventory: ALI) ของ นีเดอร์ และ ชรีไชม์ (Neider & Schriesheim, 2011) มีข้อความเชิงบวก จำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 3 ข้อ 2) การประมวลผลที่สมดุล จำนวน 4 ข้อ 3) ความโปร่งใสในสัมพันธภาพ จำนวน 4 ข้อ 4) การมีมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 เริ่มจาก 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความเจริญก้าวหน้าในงาน (The Thriving at work 10 item scale) ของ โพราท และคณะ (Porath et al., 2012) มีข้อความเชิงบวก จำนวน 8 ข้อ และคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 และข้อ 9 รวมทั้งหมด 10 ข้อ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พลังในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 2) การเรียนรู้ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยข้อความเชิงบวกมีเกณฑ์การให้คะแนนเริ่มจาก 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนข้อความเชิงลบมีเกณฑ์การให้คะแนนเริ่มจาก 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 คณะผู้วิจัยได้รับการอนุญาตในการแปลย้อนกลับจากเจ้าของผลงานก่อนดำเนินการ ผู้วิจัยทำการแปลย้อนกลับตามขั้นตอน (Hilton & Skrutkowski, 2002) ดังนี้ ผู้วิจัยแปลแบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง และแบบวัดการรับรู้ความเจริญก้าวหน้าในงานจากต้นฉบับภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย จากนั้นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและอังกฤษแปลย้อนกลับเป็นภาษาอังกฤษ และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและอังกฤษอีกท่านทำการเปรียบเทียบเครื่องมือฉบับแปลและต้นฉบับ พบว่ามีความความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ผู้วิจัยนำเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยการใช้ช่วงคะแนนจากพิสัย (intervals from the range) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และแบ่งเป็น 3 ช่วง เท่าๆ กัน (Thato, 2018) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ระดับต่ำ, 2.34 – 3.66 ระดับปานกลาง, 3.67 – 5.00 ระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบคุณภาพคุณภาพ โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จำนวน 10 คน พบว่า มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงโดยรวมเท่ากับ 0.92 แบบสอบถามการรับรู้ความเจริญก้าวหน้าในงานโดยรวมเท่ากับ 0.72 ด้านพลังในการทำงานเท่ากับ 0.70 และด้านการเรียนรู้ในการทำงานเท่ากับ 0.90 เนื่องจากเครื่องมือทั้ง 2 ชุดนี้เป็นเครื่องมือที่พัฒนา

ขึ้นใหม่ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมากกว่า 0.70 (Souza, Alexandre, & Guirardello, 2017) คณะผู้วิจัยจึงนำแบบวัดทั้ง 2 มาใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เอกสารรับรองเลขที่ 2564 – 023 คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาสารคามเชียงใหม่ และคณะแพทยศาสตร์ เอกสารรับรองเลขที่ 2564 – 08135 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร เอกสารรับรองเลขที่ 0370/2564 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือชี้แจงกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ โดยให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ไม่มีการบังคับ และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถถอนตัวจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ และหากกลุ่มตัวอย่างมีข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอผลในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิจัยจากผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล ทั้ง 2 แห่ง จากนั้นติดต่อผู้ประสานงานวิจัยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การแจกและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ซึ่งประกอบด้วย เอกสารชี้แจงข้อมูล เอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย แบบสอบถาม และซองใส่เอกสารสีน้ำตาลทึบ 2 ซอง สำหรับแยกส่งคืนเอกสารลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากส่งมอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 383 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.99

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for window ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ
2. ข้อมูลภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความเจริญก้าวหน้าในงานตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยหาค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับความเจริญก้าวหน้าในงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Spearman rank difference method เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงข้อมูลแบบไม่เป็นปกติ

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .56$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้าน (n = 383)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การตระหนักรู้ในตนเอง	3.80	.67	มาก
การประมวลผลที่สมดุล	3.94	.73	มาก
ความโปร่งใสในสัมพันธภาพ	3.66	.70	ปานกลาง
การมีมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน	3.81	.73	มาก
โดยรวม	3.80	.56	มาก

2. ความเจริญก้าวหน้าในงานตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพลังในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .48$) ด้านการเรียนรู้ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .52$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเจริญก้าวหน้าในงานตามการรับรู้ของพยาบาลโดยรวม และรายด้าน($n = 383$)

ความเจริญก้าวหน้าในงานตามการรับรู้ของ พยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
พลังในการทำงาน	3.41	.48	ปานกลาง
การเรียนรู้ในการทำงาน	3.90	.52	มาก
โดยรวม	3.66	.41	ปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล ($r = .398$, $p < .01$) โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังในการทำงานของพยาบาล ($r = .390$, $p < .01$) และความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเรียนรู้ในงานของพยาบาล ($r = .294$, $p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ ความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล ($n = 383$)

	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย		การแปลผล
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน	P Value	
ความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล	.398	.01	ปานกลาง
พลังในการทำงาน	.390	.01	ปานกลาง
การเรียนรู้ในการทำงาน	.294	.01	ต่ำ

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .56$) (ตารางที่ 1) สอดคล้องกับการศึกษาของเอลโกฮลี, เอล ดาห์ซาน, และ अबด์ เอล มากีต (Elkholy, El Dahshan, & Abd El Mageed, 2020) ที่พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศอียิปต์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 55.5$, $SD = 5.0$) ซึ่งการที่พยาบาลรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานภายใต้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐที่ได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมาเป็นกรอบกำหนดในการดำเนินการ ซึ่งหลักธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วย 6 หลักการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า โดยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 2 แห่งได้เข้าร่วมโครงการโรงพยาบาลคุณธรรม และได้กำหนดให้บุคลากรใช้หลักคุณธรรมในการทำงานไว้ในค่านิยมของ

องค์การด้วยเช่นกัน เห็นได้ว่าหลักธรรมาภิบาลนั้น ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงทั้ง 4 ด้าน ไม่ว่าจะเป็น 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (หลักความรับผิดชอบ) 2) ด้านการประมวลผลที่สมดุล (หลักนิติธรรม และ หลักการมีส่วนร่วม) 3) ด้านความโปร่งใสในสัมพันธภาพ (หลักความโปร่งใส) 4) ด้านการมีมุมมองเชิงจริยธรรม ภายใน (หลักคุณธรรม) อีกทั้งในการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นจะต้องผ่านการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารทางการพยาบาล รวมทั้งมีการพัฒนาอบรมทางด้านบริหารอย่างต่อเนื่อง ไม่จะเป็นการเรียนรู้อบรมผ่านกระบวนการจัดการฝึกอบรม กระบวนการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นหลัก การศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Leelawong, 2017) เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถบริหารการพยาบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ บารอน และ พาเรนท (Baron & Parent, 2015) เกี่ยวกับ การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงผ่านการจัดการฝึกอบรม พบว่าการฝึกอบรมสามารถช่วย พัฒนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารได้

สิ่งเหล่านี้หล่อหลอมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยกลายเป็นผู้ที่ตระหนักในความรับผิดชอบ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาล มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีความ น่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจ และความศรัทธาจากพยาบาล ดังที่ อโวลิโอ และคณะ (Avolio et al., 2004) ได้อธิบายไว้ว่าผู้นำที่แท้จริงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อภายในของตน มุ่งเน้นให้ผู้ตาม สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความโปร่งใสในการดำเนินการ และสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดความเคารพน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจจากผู้ตาม ส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับมาก

2. ความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า ความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .41$) (ตารางที่ 2) สอดคล้องกับการศึกษา ของ เซา และคณะ (Zhao et al., 2018) ที่พบว่าความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลในสาธารณรัฐประชาชน จีนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .70$) โดย สไปรท์เซอร์ และคณะ (Spreitzer et al., 2005) อธิบายถึงการเสริมสร้างซึ่งกันและกันระหว่างพลังและการเรียนรู้ในการทำงานไว้ว่า หากพยาบาลที่กำลังเรียนรู้ เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ แต่รู้สึกหมดแรง อิดโรยจากการทำงาน พยาบาลผู้นี้ก็จะไม่สามารถรับรู้ถึงความเจริญก้าวหน้าหรือการพัฒนาของตน อันเนื่องมาจากขาดพลังในการทำงานซึ่งเป็นสาเหตุ มาจากความอิดโรยของร่างกายนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าถึงแม้ว่าการรับรู้ด้านเรียนรู้ในการ ทำงานของพยาบาลจะอยู่ในระดับมาก แต่การรับรู้ด้านพลังในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ถึงความ เจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลจึงอยู่ในระดับปานกลางนั่นเอง โดยการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 พลังในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีการรับรู้ด้านพลังในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .48$) (ตารางที่ 2) อาจเนื่องมาจากวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตมนุษย์ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานอยู่เสมอ กล่าวคือมี ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงการมีสติ สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในการทำงาน เพื่อให้ ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการดูแลผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรานันท์ กาพย์คุ้ม, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, ฉัตรสมุน พงศพิชญ์, และ วลัยรัตน์ พบศิริ (Kaptoom, Sirichotiratana, Prutipinyo, & Pobkeeree, 2019) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี (Mean = 3.93) กล่าวคือพยาบาลมหาวิทยาลัย

ของรัฐบาลมีความพร้อมและความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไปอยู่ในระดับดี นอกจากนี้การศึกษาของ เบญจวรรณ กันยานะ, กุลวดี อภิชาติบุตร, บุญพิชชา จิตต์ภักดี (Kanyana, Abhicharttibutra, & Chitpakdee, 2020) พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐมีผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 58.27$, S.D. = 7.37 และ $\bar{X} = 72.00$, S.D. = 10.54 ตามลำดับ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลมีพลัง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน พร้อมในการดูแลผู้ป่วย อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ นงเยาว์ นาคงาม, สมพันธ์ หิญาชีระนันท์, และ สุคนธ์ ไขแก้ว (Nakngam, Hinchiranan, & Khaikaew, 2018) พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานเกินเวลาสูงถึง 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร่างกายอยู่ในสภาพเหนื่อยล้า ขาดพลังในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นในการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษานี้ที่มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) อยู่ทั่วประเทศ ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึกกระตือรือร้น ความพร้อมในการทำงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐให้ลดน้อยลงได้ โดยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยรัฐได้ร่วมบริหารสถานการณ์โควิดกับกระทรวงสาธารณสุข โดยมีนโยบายเตรียมอัตรากำลังบุคลากรไว้รองรับการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่อย่างใกล้ชิด โดยการเตรียมโรงพยาบาลสนามสำหรับดูแลผู้ป่วยกลุ่มนี้ที่อาการไม่รุนแรง รวมถึงจัดตั้งหอผู้ป่วยหนักในการดูแลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง (National News Bureau of Thailand, 2021) เห็นได้ว่าช่วงเวลาในการศึกษานี้พยาบาลอยู่ในสถานการณ์ที่เหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานทั้งกายและใจซึ่งส่งผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับพลังในการทำงานให้ลดลงได้

2.2 การเรียนรู้ในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีการรับรู้ด้านการเรียนรู้ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, SD = .52) (ตารางที่ 2) สอดคล้องกับการศึกษาของ มอร์เทียร์ และคณะ (Mortier et al., 2016) ที่พบว่าพยาบาลในราชอาณาจักรเบลเยียม มีการรับรู้ด้านการเรียนรู้ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, SD = .51) อาจเนื่องมาจาก พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาระงานที่ซับซ้อน ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ รวมถึงการสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้ในการทำงาน ดังนั้นพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐควรจะมีความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มีการพัฒนาตนเองโดยติดตามองค์ความรู้ทางการพยาบาล เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล พัฒนาตนเองโดยการหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามหลักวิชาการ สนใจแสวงหาความรู้ใหม่ๆ สม่่าเสมอ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Thailand Nursing Division, 2018) ดังนั้นพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 2 แห่งได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่จะเป็นสถาบันการแพทย์ที่เป็นผู้นำด้านวิชาการด้านระบบสุขภาพ โดยได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรปรากฏรวมอยู่ในแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารทางการพยาบาลมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล โดยมีการช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลพัฒนาความรู้ สมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพสูงและบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมอบรมสัมมนา การดูงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การนิเทศ การสอนงาน และการมีพี่เลี้ยง รวมถึงนโยบายการจัดการความรู้ทางการพยาบาลเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมทางการพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลมีความเข้าใจในการทำงาน มีการแบ่งปันองค์ความรู้ต่อกัน สอดคล้องกับการค้นพบของ สไปร์ทเซอร์และคณะ (Spreitzer et al., 2005) ที่พบว่าการเรียนรู้ในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเอง โดยเมื่อบุคคลมีความเข้าใจและความรู้ในงานมากขึ้นจะช่วยให้ผู้นั้นสามารถเข้าใจในงานที่ตนทำ ว่าทำงานอะไร ทำอย่างไรในการเพิ่มประสิทธิภาพ

การทำงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและแสวงหาโอกาสในการได้รับความรู้และทักษะเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง การสำรวจช่องว่างทักษะหรือจุดอ่อนของตนเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการได้พัฒนาความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ พงศธรวิบูลย์ (Pongsathonviboon, 2016) ที่พบว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นคุณลักษณะร่วมที่แฝงอยู่ในมาตรฐานคุณวุฒิและสมรรถนะผู้ประกอบการพยาบาล ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมานี้ส่งผลให้พยาบาลมีการรับรู้ด้านการเรียนรู้ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล ($r = .398, p < .01$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังในการทำงานของพยาบาล ($r = .390, p < .01$) และความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเรียนรู้ในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .294, p < .01$) (ตารางที่ 3) เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้กับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ มอร์เทียร์ และคณะ (Mortier et al., 2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล โรงพยาบาลขนาดใหญ่ ในราชอาณาจักรเบลเยียม ผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเจริญก้าวหน้าในงาน ($r = .31, p < .01$) พลังในการทำงาน ($r = .27, p < .01$) การเรียนรู้ในการทำงาน ($r = .25, p < .01$) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาลได้ โดยการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าใจใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงค่านิยมขององค์กร มีความเข้าใจในจุดแข็ง จุดอ่อนของตน เข้าใจในความเชื่อ ค่านิยมของตน มีความมุ่งมั่นบริหารงานสู่ความสำเร็จ รวมถึงมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตา เอาใจใส่ต่อความต้องการของพยาบาล รับฟังความคิดเห็นของพยาบาล ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง ไม่อคติ ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยการคอยชี้แนะให้พยาบาลมีความเข้าใจในเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงชี้ให้เห็นจุดเด่น จุดด้อย และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตน (Walumbwa et al., 2008) สิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่าตนได้รับความห่วงใย ใส่ใจจากหัวหน้า รู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน รวมถึงรู้สึกว่าคุณค่าตนเองนั้นมีความสามารถ และมีอิสระในการทำงาน กล่าวคือ พยาบาลรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานจากสิ่งที่คุณค่าต้องการ สิ่งเหล่านี้กระตุ้นให้พยาบาลรู้สึกกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า มีพลังพร้อมในการทำงาน พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่จากการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนหรือความเจริญก้าวหน้าในงานนั่นเอง (Mortier et al., 2016; Spreitzer, & Porath, 2014; Spreitzer et al., 2005)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำผลจากการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณา ดังนี้
1. วางแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้คงไว้ เช่น การกระตุ้นให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการตระหนักรู้ในตนเองและนำหลักธรรมาภิบาลที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะทางด้านการบริหาร สามารถส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้
 2. วางแนวทางในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล โดยเฉพาะด้านพลังในการทำงาน อาทิ เช่น ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของพยาบาลในการทำงาน เป็นต้น โดยการเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็น และรับฟังอย่างไม่มีอคติ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ไขอย่างรอบด้าน พร้อมกับดำเนินการด้วย



ความโปร่งใสและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีอำนาจทำนายเจริญก้าวหน้าในงานของพยาบาล เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสอนงานของหัวหน้า การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงในพยาบาลโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย

References

- Akkadechanunt, T. (2019). Nurses' Competency and Public Healthcare Innovations in Thailand 4.0 Era. *Thai Journal of Nursing Council*, 34(1), 5-13. (in Thai)
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
- Baron, L., & Parent, É. (2015). Developing authentic leadership within a training context: Three phenomena supporting the individual development process. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(1), 37-53.
- Burn, N., & Grove, S. K. (2005). *The practice of nursing research: Conduct, critique & utilization* (5th ed.). Philadelphia: W. B. Saunders.
- Elkholy, S. M., El Dahshan, M. E. A., & Abd El Mageed, H. H. (2020). Authentic leadership and its relation to structural empowerment and work environment among nurses. *American Journal of Nursing*, 9(1), 136-144.
- Hilton, A. & Skrutkowski, M. (2002). Translating instruments into other languages: Development and testing processes. *Cancer Nurse*, 25(1), 1-7.
- Kanyana, B., Abhichartibutra, K., & Chitpakdee, B. (2020). Head nurses' motivating language and registered nurses' job performance, government university hospitals. *Nursing Journal*, 47(2), 320-32. (in Thai)
- Kaptoom, J., Sirichotiratana, N., Prutipinyo, C., & Pobkeeree, V. (2019). Professional nurses' work life quality in a public university hospital. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 20(3), 353-62. (in Thai)
- Leelawong, S. (2017). *Guidelines for succession planning in the field of professional nursing according to the principles of good governance*. Pathum Thani: Tawan media. (in Thai)
- Ministry of Higher Education Science Research and Innovation (2021). *Affiliated higher education institutions*. Retrieved from <https://www.mhesi.go.th/index.php/service/higher-education.html>. (in Thai)
- Mortier, A. V., Vlerick, P., & Clays, E. (2016). Authentic leadership and thriving among nurses: The mediating role of empathy. *Journal of Nursing Management*, 24(3), 357-365.



- Nakngam, N., Hinchiranan, S., & Khaikaew, S. (2018). A comparison of the effectiveness of work schedule management of professional nurses at a university hospital under the Bangkok metropolitan administration. *Christian University of Thailand Journal*, 24(3), 392-402. (in Thai)
- National News Bureau of Thailand. (2021). *MHESI ordered all universities in the affiliation to open another 7,530 field hospitals, full in all provinces, ready to receive more Covid-19 patients*. Retrieved from https://thainews.prd.go.th/th/news/print_news/TCATG210412144614177 (in Thai)
- Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1146-1164.
- Pongsathonviboon, K. (2016). Lifelong learning and nursing professional. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 17(3), 1-9. (in Thai)
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Rungdecharat, N., Nanongkhai, S., & Suchirarat, D. (2016). Core competencies of registered nurses at practitioner level in a university hospital. *Vajira Nursing Journal*, 18(2), 33-41. (in Thai)
- Souza, A. C. D., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. D. B. (2017). Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26(1), 649-659.
- Spreitzer, G., & Porath, C. (2014). Self-determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 1(1), 245-258.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.
- Srisatidnarakul, B. (2002). *Research methodology in nursing science*. Bangkok: U & I Inter Media. (in Thai)
- Thailand Nursing Division. (2018). *Roles and Duties of Registered Nurses*. Bangkok: Tawan media. (in Thai)
- Thamrongvisava, S., Pitanupong, J., & Srisintorn, W. (2019). Burnout and associated factors among nurses at Songklanagarind Hospital. *Royal Thai Army Medical Journal*, 72(3), 177-85. (in Thai)
- Thato, R. (2018). *Nursing research: Concepts to application (3rd ed.)*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai)
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.



Zhao, S. H., Shi, Y. U., Sun, Z. N., Xie, F. Z., Wang, J. H., Zhang, S. E., ... Fan, L. H. (2018). Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: A cross sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(13-14), 2620-2632.