

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการ
รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

นางสาวมยุรา สำเร็จกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-DEVELOPMENT, JOB CHARACTERISTICS,
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES, AND
WORK EFFICACY AND EFFECTIVENESS AS PERCEIVED
BY PROFESSIONAL NURSES, PRIVATE HOSPITALS,
BANGKOK METROPOLIS

Miss Mayura Samretkit

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผล
และประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวมยุรา สำเร็จกิจ

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิปป

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิปป)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม)

มยุรา สำเร็จกิจ : ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. (RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-DEVELOPMENT, JOB CHARACTERISTICS, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES, AND WORK EFFICACY AND EFFECTIVENESS AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES, PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. กัญญาดา ประจุกีศิลป, 148 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 292 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน และแบบสอบถามประสิทธิภาพของงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ .97, .92, .96, .92 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09, SD=0.62$ และ $\bar{X} = 4.02, SD=0.68$ ตามลำดับ)
2. การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .632$ และ $r = .581$ ตามลำดับ)
3. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .630$ และ $r = .573$ ตามลำดับ)
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .466$ และ $r = .421$ ตามลำดับ)

สาขาวิชา ...การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อนิสิต.....
 ปีการศึกษา2551.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

KEYWORDS: SELF-DEVELOPMENT / JOB CHARACTERISTICS / TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES / WORK EFFICACY AND EFFECTIVENESS

MAYURA SAMRETKIT: RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-DEVELOPMENT, JOB CHARACTERISTICS, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES, AND WORK EFFICACY AND EFFECTIVENESS AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES, PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. GUNYADAR PRACHUSILPA, DNSc., 148 pp.

This descriptive correlational study were to investigate work efficacy and effectiveness, and to examine the relationships between self-development, job characteristic, transformational leadership of head nurses, and work efficacy and effectiveness as perceived by professional nurses, private hospitals, Bangkok Metropolis. The sample consisted of 292 professional nurses, randomly selected by multi - stage sampling technique. The research instruments were the self-development questionnaire, job characteristic questionnaire, transformational leadership of head nurses questionnaire, work effectiveness questionnaire and work efficacy questionnaire. Content validity was established by a panel of experts. Internal reliability was established by using Cronbach' alpa coefficients at .97, .92, .96, .92 and .93 respectively. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

Principle findings were:

1. Work efficacy and effectiveness as perceived by professional nurses, private hospitals in Bangkok Metropolis was at the good level ($\bar{X} = 4.09$, $SD=0.62$, and $\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.68$ respectively).
2. Self-development was positively and significantly related to work efficacy and effectiveness, at the .05 level ($r =0.632$, and $r =.581$ respectively).
3. Job characteristic were positively and significantly related to work efficacy and effectiveness, at the .05 level ($r =0.630$, and $r =.573$ respectively).
4. Transformational Leadership of head nurses were positively and significantly related to work efficacy and effectiveness, at the .05 level ($r =0.466$, and $r =.421$ respectively).

Field of Study: ...Nursing Administration..... Student's signature

Academic Year:2008..... Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และคำแนะนำ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่แก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ สลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำแนะนำที่ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทความรู้และมอบประสบการณ์ที่มีค่าให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย รวมทั้งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชน หัวหน้า ฝ่ายการพยาบาล และผู้ประสานงานที่เกี่ยวข้องทั้ง 5 โรงพยาบาลที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนบุคลากรพยาบาลที่เป็น กลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาสับสนุน ทุนอุดหนุนการวิจัยบางส่วนไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา คุณพ่อเชิษุ สำเร็จกิจ คุณแม่พรทิพย์ สำเร็จกิจ ที่เคารพรัก และนายเสกสรร เรืองเสรี ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือเสมอมา ตลอดจนสมาชิกใน ครอบครัวทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ประคับประคองและดูแลผู้วิจัยมาโดยตลอด ตลอดจน กัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถ ทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการีผู้ให้ชีวิต คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้ที่กล่าวมาทั้งหมด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
แนวเหตุผลสมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	15
ประสิทธิผลและประสิทธิภาพผลของงาน.....	21
การพัฒนาตนเอง.....	28
ลักษณะงาน.....	32
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	63

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	79
รายการอ้างอิง.....	80
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	96
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	98
ภาคผนวก ค หนังสือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและตัวอย่างหนังสือ ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ง หนังสือแจ้งผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย	105
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	110
ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นรายชื่อ	126
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	148

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1-5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน	51-53
6	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติและระดับการศึกษา.....	54
7	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อนำไปทดลองใช้และเมื่อใช้จริง	62
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	67
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	67
10	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ.....	68
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพการบริการ.....	127
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุเป้าหมายของงาน.....	128
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน.....	129
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	130

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาในการ เรียนรู้.....	131
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความอดทน ต่อผู้ และ ความพยายาม.....	132
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลด้วย ตนเอง.....	133
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการแสวงหาความ ช่วยเหลือจากบุคคลอื่น.....	134
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดเป้าหมาย...	135
20	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการวินิจฉัยตนเอง.....	136
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการแสวงหาความ ช่วยเหลือจากบุคคลอื่น.....	137
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความสำคัญของงาน...	138
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความหลากหลายของ ทักษะ.....	139
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน.....	140

ตารางที่		หน้า
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ผลการ ปฏิบัติงาน.....	141
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความมีอิสระในการ ทำงาน.....	142
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบารมี.....	143
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นปัญญา.....	144
29	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	145
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์.....	146
31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล.....	147

สารบัญภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานตลอดจนทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ประสิทธิภาพของงาน (Work effectiveness) ประกอบด้วย การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพการบริการ และประสิทธิภาพของงาน (Work efficacy) ประกอบด้วย การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Bain, 1982) ถือว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนย่อยของประสิทธิผล แต่ประสิทธิภาพจะเน้นปัจจัยกระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ส่วนประสิทธิผลมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมซึ่งก็รวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง (สมใจ ลักษณะ, 2543)

การดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดความสำเร็จ ก็คือ ประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นการแสดงถึงผลลัพธ์ของงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ Gibson et al. (2000) ซึ่งสอดคล้องกับ ฤทธิ์ กิริ์ดิบุตร (2529) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของประสิทธิผลขององค์กร ไว้ว่า เป็นวิธีการทดสอบการบริหารงานที่ดี ก็คือ การดูแลความสามารถในการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ คุณภาพบริการเป็นสิ่งที่ผู้ป่วยและผู้รับบริการคาดหวังพยาบาลต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่มีความสำคัญในการให้บริการสุขภาพ มีความใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุดและมีจำนวนมากที่สุด เมื่อเทียบกับบุคลากรในทีมสุขภาพอื่นๆของโรงพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) ดังนั้นการทำให้พยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานจึงมีความสำคัญต่อโรงพยาบาล และเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าโรงพยาบาลมีความสามารถในการดำเนินงานต่างๆในการให้บริการอย่างมีมาตรฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องประสิทธิผลของงาน พบว่ามีผู้ศึกษาไว้ส่วนหนึ่ง ซึ่งการศึกษาดังกล่าว มุ่งวัดที่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การศึกษา ของ วารี พูลทรัพย์ (2544) ที่ศึกษาประสิทธิผลของทีมการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) วรรณฤดี เชาวศรีกุล(2544) ที่ศึกษาประสิทธิผลของทีมการพยาบาล งานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) ดวงจันทร์ บัวคลี (2545) พบว่า ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) และทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) พบว่า ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$)

ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนมีการปรับเปลี่ยนการประเมินคุณภาพการบริการ โดยกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรให้สูงขึ้น และการวัดผลสำเร็จขององค์กรอีกอย่างหนึ่ง คือ การวัดประสิทธิภาพของงาน คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โรงพยาบาลเอกชนได้รับผลกระทบในด้านรายได้ที่ลดลง และจากเหตุผลของการแข่งขันในการสร้างความแตกต่างการให้บริการ เช่น การเปิดให้บริการในรูปแบบศูนย์การแพทย์ เฉพาะทาง การขยายกิจการในรูปแบบคลินิก และหน่วยบริการทางการแพทย์ เพื่อให้เข้าถึงผู้รับบริการมากขึ้น อีกทั้งมีการเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านอาคารสถานที่ ระบบเทคโนโลยี และเครื่องมือทางการแพทย์ ตลอดจนการจ้างบุคลากรแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านต่างๆเพิ่มมากขึ้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย,2550)โดยเน้นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้เกิดการยอมรับทางด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลเพื่อจูงใจให้ผู้ป่วยมาใช้บริการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการบริหารต้นทุนด้านการรักษาเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่การปรับขึ้นอัตราค่ารักษาพยาบาลให้สอดคล้องกับการลงทุนนั้นไม่สามารถทำได้ จึงต้องควบคุมการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับการลงทุน ดังนั้นโรงพยาบาลต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงนี้ การปฏิบัติงานจึงอยู่ภายใต้การงบประมาณที่จำกัดมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานของพยาบาลลดลงได้ ทำให้โรงพยาบาลไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเฉพาะประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติใช้บริการมากที่สุดในประเทศนั้น ซึ่งมีผลกระทบมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนระดับต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร อยู่หลายประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่งผลกระทบของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครที่เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติใช้บริการมากที่สุดใน

ประเทศนั้น ถือเป็นหนึ่งในธุรกิจบริการสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาภาคบริการ ตลอดจนเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเพราะเป็นแหล่งที่มาของเงินตราต่างประเทศปีละจำนวนมาก อันเนื่องมาจากจุดเด่นด้านความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ และคุณภาพบริการระดับมาตรฐานสากล และอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลในประเทศอื่นๆ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย

ประการที่สอง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2547-2551 ที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย โดยสนับสนุนให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีขีดความสามารถพัฒนาบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์และสุขภาพ ให้มีระดับมาตรฐานคุณภาพสู่สากล (กระทรวงสาธารณสุข, 2546) ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางแห่งเอเชีย หรือ Medical Hub of Asia ทำให้มีชาวต่างชาติเข้ามารักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถดึงเงินตราต่างประเทศทำให้เกิดเป็นแหล่งรายได้ใหม่ให้แก่ประเทศเป็นจำนวนมาก ดังนั้นต้องพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพเพื่อรองรับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในภูมิภาคเอเชีย

ประการสุดท้าย ผู้รับบริการในโรงพยาบาลเอกชน เป็นผู้มีความรู้ดี มีการศึกษาสูง ทำให้มีความเข้าใจในเรื่องการรักษาสุขภาพ สิทธิผู้ป่วยและการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพมากขึ้น จึงมีการเรียกร้องคุณภาพในการบริการสูง รวมทั้งมีความคาดหวังในคุณภาพบริการพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลสูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐ จึงมีความคาดหวังในคุณภาพและบริการที่มีมาตรฐาน สะดวก และรวดเร็ว ความคาดหวังที่สูงขึ้นนี้ หากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีปัญหาข้อเรียกร้องตามมา ทำให้เกิดผลเสียต่อโรงพยาบาลได้

การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน เพื่อจะได้พัฒนาในแนวทางที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความอ่อนด้อยหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคลากรในการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาองค์กร จึงต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดีที่สุด คือ การที่บุคลากรพัฒนาตนเอง (สมใจ ลักษณะ, 2543) การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง และเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย มีอุดมการณ์ ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพ ให้เจริญงอกงามทั้งทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนก วันทอง (2545) พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และการศึกษาของ ปรีทัศน์ โชนไพบูลย์ (2548) พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ

ทีมงาน และการศึกษาของ Roseanne (2004) พบว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานในองค์การสุขภาพ อีกทั้งการที่พยาบาลรับรู้ลักษณะของงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกที่งานมีความหมาย เกิดความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงาน และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540) ที่พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาล ทำให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและวิชาชีพ ตลอดจนสามารถเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานและองค์การได้ และเช่นเดียวกันหากพยาบาลรับรู้ถึงลักษณะงาน และตระหนักว่าผลของการปฏิบัติงานของตนเองจะสามารถทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้ ก็จะเกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ และมีความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานให้สำเร็จต่อไป นอกจากนี้การดำเนินงานขององค์การ ต้องอาศัยผู้นำในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่ง สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยยกระดับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงานได้อย่างมากภายใต้สภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพที่ต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็ว ภายใต้การมีทรัพยากรที่มีจำกัด หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้เชื่อมโยงแนวความคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากรหลายฝ่ายเข้าด้วยกัน เป็นผู้นำนโยบายและเป้าหมายขององค์การสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นบุคคลที่สำคัญต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย และจงใจให้ผู้ป่วยบังคับบัญชามุ่งมั่น ทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อเกิดประสิทธิผลขององค์การ (Burn, 1985) สอดคล้องกับการศึกษาของ พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จของหอผู้ป่วย

จากความสำคัญของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยเมื่อพิจารณาถึงผลกระทบด้านต่างๆของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติใช้บริการจำนวนมาก สามารถดึงเงินตราต่างประเทศ ทำให้เกิดเป็นแหล่งรายได้ใหม่ให้แก่ประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งหากไม่ได้รับการพัฒนาย่อมมีผลทำให้้องค์การไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงความอยู่รอดขององค์การด้วยจากการทบทวน

วรรณกรรมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. ประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. การพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผลสมมติฐานการวิจัย

ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามแนวคิดของ Bain (1982) หมายถึง ผลลัพธ์ของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี

คุณภาพโดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานตลอดจนทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ประสิทธิภาพของงานประกอบด้วย การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพการบริการ และ ประสิทธิภาพของงานประกอบด้วย การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การดำเนินงานของโรงพยาบาลให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกตำแหน่งในโรงพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากและมีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด จึงมีบทบาทสำคัญในสร้างประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพของงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Megginson and Pedler (1992) หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น โดยการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลนั้น มีอิสระเลือกในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ จนทำให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ความอดทน ความพยายามและการประเมินผลด้วยตนเอง การศึกษาของ ปรีทัศน์ โชคไพบุลย์ (2548) พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน และการศึกษาของ Roseanne and Moody (2004) พบว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงานในองค์การสุขภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการพัฒนาตนเองจะทำให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานดีขึ้น และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน

ลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) หมายถึง การรับรู้ลักษณะงานภายในองค์การ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลรับรู้ลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติ จะทำให้มีความตั้งใจในการทำงานดีขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กุศยา ลีพหาวงศ์ (2548) การศึกษาของ Gelsema et al. (2005) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน ทั้งด้านความพึงพอใจและความเครียดของพยาบาล และการศึกษาของ Roedel and Nystrom (1988) พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนสำคัญที่สะท้อนถึงปฏิกริยาของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน

การขาดงาน การลาออกตลอดจนผลของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษา ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) และนลินี เกิดประสงค์ (2547) ที่พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ (2547) ศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของ Barling et al. (2000) กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นและแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความสำคัญ คุณค่าและเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร ทำให้มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล การกระตุ้นปัญญา และการให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรด้วยวิสัยทัศน์ที่สามารถช่วยให้งานสำเร็จได้ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ยึดมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจสูง กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาของ พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยของพยาบาลประจำการได้ และการศึกษาของ Carol, Wong, and Greta (2007) พบว่า การพัฒนาให้ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้ป่วย

จากแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

- 1) การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
- 2) ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
- 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติมาใช้บริการมากที่สุด ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท และโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ประสิทธิภาพของงาน ประสิทธิภาพของงาน การพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ประสิทธิผลของงาน (Work effectiveness)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานขององค์กร ตามแนวคิดของ Bain (1982) ประกอบด้วย

1) การบรรลุเป้าหมายของงาน (Goal achievement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรและหอผู้ป่วยโดยเน้นการทำงานเป็นทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีคุณภาพและได้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรและหอผู้ป่วย

2) คุณภาพการบริการ (Quality service) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เป็นตามมาตรฐานวิชาชีพและตามมาตรฐานที่โรงพยาบาลกำหนด โดยไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้นผู้รับบริการและญาติมีความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุหรือข้อร้องเรียนต่างๆ ทำให้ผู้รับบริการและญาติพึงพอใจและกลับมาใช้บริการอีก หรือเกิดการบอกต่อให้กับบุคคลอื่น ๆ มาใช้บริการ

2. **ประสิทธิภาพของงาน (Work efficacy)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมีความคุ้มค่า คุ่มทุน ตามแนวคิดของ Bain (1982) ประกอบด้วย

1) การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (Utilization of resource capacity) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานที่มีการใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคอย่าง

คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ฆ่าเชื้อตามลำดับการใช้ก่อนและหลังตามอายุการใช้งาน การตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการใช้งาน การดูแลบำรุงรักษาตามแนวทางการบำรุงรักษาเครื่องมือที่ถูกต้องทั้งก่อนและหลังการใช้งาน การแบ่งปันการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆกับหอผู้ป่วยที่อยู่ใกล้เคียง และการปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลัง

2) ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Time as practical) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานที่มีสามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน ให้การช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินได้ทันเวลา สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ทำให้ผู้รับบริการและญาติบ่นหรือร้องเรียน

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมีอิสระในการเลือกสิ่งที่คุณเองต้องการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งต่อตนเอง หน่วยงานและองค์การพยาบาล โดยกระทำการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือได้รับจากองค์การตามแนวคิดของ Megginson and Pedler (1992) ประกอบด้วย

1) ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีความพยายามทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาล โดยมีการวิเคราะห์ถึงความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำความรู้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self diagnosis) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความพยายามที่จะวิเคราะห์ตนเองว่ามีความบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง และจะทำให้ทราบจุดเด่นในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพจนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยตรวจสอบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาลเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทัศนคติและผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และการให้หัวหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

3) การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความพยายามในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานตามศักยภาพที่มี เพื่อการพัฒนาตนเองและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยวางแผนวิธีการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายเฉพาะกิจในแต่ละเรื่อง กำหนดวิธีการประเมินผลการพัฒนาตนเองในแต่ละเป้าหมายและกำหนดระยะเวลาการพัฒนาตนเองให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4) การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความพยายามติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขวนขวายเข้ารับการอบรม โดยเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ค้นคว้าข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาในการปฏิบัติงาน

5) การแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Recruit of other people) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุน รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่นเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของตนเองประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งบุคคลเหล่านั้นหมายถึง เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่มีทักษะความชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยยินดีรับฟังผลประเมินความรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ขอคำแนะนำถึงแนวทางการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้และการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน ขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในด้านข้อมูลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้งานพยายามฝึกฝนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยุ่งยากร่วมกับผู้เชี่ยวชาญก่อนปฏิบัติงานจริง และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ วิทยาการก้าวหน้ากับเพื่อนร่วมวิชาชีพภายนอกองค์กร

6) ความอดทนต่อผู้และความพยายาม (Strickability and perseverance) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ มีการให้กำลังใจตนเองเมื่อรู้สึกเหนื่อยล้ากับการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ มีการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ไม่รู้สึกท้อถอยที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองถึงแม้จะมีอุปสรรค

7) การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความพยายามที่จะนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีการตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายขององค์กรหรือของตนเอง จนสามารถพัฒนาตนเองจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

4. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ใช้ทักษะประสบการณ์ ความชำนาญหลากหลายด้าน มีความท้าทายความสามารถและมีความหมาย ใช้ความรู้ทางการพยาบาลตรงกับความรู้ที่คิดชอบในงานที่ปฏิบัตินั้นๆ เพื่อให้งานบรรลุและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการที่พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องใช้ความรู้ทักษะและความชำนาญหลายด้านในการแก้ปัญหา ต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่อยู่เสมอ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารหลายภาษา และต้องใช้ความรู้หลากหลายด้านมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ปฏิบัติว่ามีภาระขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนให้การพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้รับบริการแบบองค์รวม ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ

3) ความสำคัญของงาน (Task significant) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ปฏิบัติว่ามีผลกระทบต่อผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังเพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ใกล้ชิด ตลอดจนมีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์การ

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ปฏิบัติว่ามีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา สามารถใช้วิจารณญาณและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานสามารถเลือกตารางการปฏิบัติงานได้ ทำให้มีทုံมเทพปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5) การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการได้รับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยตรงจากผู้รับบริการ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทางสร้างสรรค์ และได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานทำให้พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายของหน่วยงาน

หรือองค์การ มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามแนวคิดของ Barling et al. (2000) ประกอบด้วย

1) การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยว่าสามารถประพัตติคนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถและทุ่มเทปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จนได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความสำคัญและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

3) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าสามารถส่งเสริมและหาแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

4) การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยว่าสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่มีคุณภาพ

5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent positive reinforcement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการใช้รางวัลจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และรางวัลที่จะได้รับตอบแทน มีการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

6. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลระดับการปฏิบัติการที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการ

ผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล และปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารอยู่ในหอผู้ป่วยแผนกผู้ป่วยนอก แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน แผนกสูติ-นรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม และแผนกวิกฤต/ผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี

7. **โรงพยาบาลเอกชน** หมายถึง สถานบริการสุขภาพที่ตั้งขึ้นโดยเอกชนอาจเป็นบุคคลหนึ่งหรือคณะหนึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางสุขภาพที่หวังผลกำไร มีบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ในงานวิจัยนี้ศึกษาในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติมาใช้บริการมากที่สุดในกรุงเทพมหานคร (สยามธุรกิจ, 2550) จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลกรุงเทพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจศึกษาวิจัยในประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานในโรงพยาบาลเอกชน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร แนวคิดทฤษฎี บทความและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 บริบทโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 บริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
 - 1.3 วิสัยทัศน์กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน
 - 1.4 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาลเอกชน
 - 1.5 นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริการ โรงพยาบาลเอกชน
2. ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน
 - 2.1 ความหมายประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน
 - 2.2 ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการพยาบาล
 - 2.3 แนวคิดการวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการพยาบาล
 - 2.4 ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการพยาบาลของ โรงพยาบาลเอกชน
3. การพัฒนาตนเอง
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 3.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง
 - 3.3 กระบวนการพัฒนาตนเอง
 - 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน
4. ลักษณะงาน
 - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน
 - 4.2 ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
 - 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 5.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 5.2 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 5.3 องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 บริบทโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันในประเทศไทยโรงพยาบาลเอกชนถูกจัดแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ตามขีดความสามารถของการให้บริการรักษาพยาบาล ดังนี้ ระดับที่ 1 เป็นระดับปฐมภูมิ (Primary care) ได้แก่ คลินิก สถานีอนามัย หรือโรงพยาบาลขนาดเล็กที่มีขีดความสามารถในการตรวจรักษา ผู้ป่วยนอกและการทำหัตถการง่าย ๆ ในสถานพยาบาล ระดับที่ 2 เป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary care) ได้แก่ โรงพยาบาลระดับกลางทั้งของภาครัฐและเอกชนที่มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถทำการผ่าตัดและดูแลผู้ป่วยที่มีอาการหนักและโรคร้ายแรงมากขึ้น สำหรับระดับที่ 3 เป็นระดับตติยภูมิ (Tertiary care) ได้แก่ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่สามารถให้บริการการรักษาโรคได้แทบทุกโรคและมีการผ่าตัดหรือทำหัตถการที่ซับซ้อนได้ (กรุงเทพมหานครเขตการจำกัด, 2548) ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนนับตั้งแต่ปี 2546 มีทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กำลังซื้อของคนไทยปรับตัวสูงขึ้น จึงหันไปรักษาโรงพยาบาลเอกชนที่มีความสะดวกสบายในการให้บริการที่มีมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล นอกจากนี้ยังมีผู้ป่วยต่างชาติให้ความสนใจมารักษาในประเทศไทย ตลาดธุรกิจการรักษาพยาบาลภายในประเทศถือได้ว่าเป็นตลาดบริการสุขภาพที่สำคัญ โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งมุ่งขยายบริการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดของตนเองให้มากขึ้น

โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่เปิดให้บริการประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีกำลังซื้อสูงหรือมีประกันสุขภาพในภาคเอกชน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่จัดบริการรักษาพยาบาลระดับตติยภูมิ (Tertiary care) ทั้งมีลักษณะเป็นเครือข่ายหรือไม่มีเครือข่ายรวมถึงบางกลุ่มก็พัฒนาตนเองเป็นบริษัทมหาชน การแข่งขันของโรงพยาบาลกลุ่มนี้มีค่อนข้างสูงโดยส่วนใหญ่มักพัฒนาเป็นศูนย์เฉพาะโรค เช่น โรคหัวใจ โรคเบาหวาน โรคทางสมอง เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาเป็นศูนย์เฉพาะโรคจำเป็นต้องมีเครื่องมือแพทย์และเทคโนโลยีระดับสูงมารองรับ ดังนั้นการเข้าถึงเทคโนโลยี และการ

เป็นผู้นำในตลาดจึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งการเป็นศูนย์เฉพาะโรคที่ใหญ่ได้ จะต้องมีเครือข่ายที่จะส่งผู้ป่วยมาจากพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ดังนั้นการสร้างเครือข่าย (Net work) ของการส่งต่อและการพัฒนาขบวนการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยจึงเป็นสิ่งสำคัญ (กรุงเทพคู่มือวิชาการจำกัด, 2548)

ทิศทางการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชน มีเป้าหมายที่จะเป็นศูนย์กลางแห่งเอเชีย หรือ Medical Hub of Asia เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการบุกตลาดต่างประเทศ ทั้งที่เป็นการ Walk in เข้ามาของลูกค้านและการออกไปเปิดตลาดต่างประเทศ โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ทำให้มีชาวต่างชาติเข้ามารักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนต่างปรับตัวเพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของคนไข้จากทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งยังปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ด้านการตลาดพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อรองรับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นจากทั้งในและนอก โรงพยาบาลเอกชนหลายโรงพยาบาลที่เน้นทำการตลาดกับผู้ป่วยต่างประเทศ ซึ่งชาวต่างชาติที่เข้ามารักษาพยาบาลในประเทศไทย สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้ (สยามธุรกิจ, 2550)

กลุ่มแรก คือ กลุ่มผู้ป่วยชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยและประเทศใกล้เคียง (Expatriate) โดยเป็นกลุ่มผู้ป่วยต่างชาติที่มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 60 ของจำนวนผู้ป่วยทั้งหมดที่เข้ามารักษาพยาบาลในไทย

กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มที่ต้องการเข้ามารับการรักษาในประเทศไทยโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรคเฉพาะทางหรือโรคที่รักษายาก โดยนิยมเข้ามารักษาโรคหัวใจมากที่สุด รองลงมาคือ โรคมะเร็ง โรคที่เกี่ยวกับระบบประสาท รวมถึงการผ่าตัดแปลงเพศ มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 30 ของจำนวนผู้ป่วยต่างชาติทั้งหมด

กลุ่มที่สาม คือ กลุ่มนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวที่เมืองไทยแล้วเกิดเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ จึงเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของไทย มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ป่วยต่างชาติทั้งหมด โดยชาวญี่ปุ่นเป็นผู้ป่วยชาวต่างชาติที่เข้ามารับการรักษาเป็นสัดส่วนมากที่สุด โดยอยู่ที่ร้อยละ 15 ของจำนวนผู้ป่วยต่างชาติทั้งหมด รองลงมาได้แก่ สหรัฐและเอเชียใต้ มีสัดส่วนร้อยละ 11 และร้อยละ 8 ตามลำดับ (สยามธุรกิจ, 2550)

การแข่งขันเพื่อสร้างความแตกต่างในการให้บริการ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในและต่างประเทศโดย เฉพาะประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาเลเซีย สิงคโปร์ ซึ่งต่างพยายามกำหนดเป้าหมายและวางกรอบยุทธศาสตร์ในการผลักดันประเทศของตนให้เป็น Medical Hub of Asia เช่นเดียวกับไทยโดยเน้นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทั้งในด้านสถานพยาบาล บุคลากรแพทย์ พยาบาล วิชาชีพรวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและรองรับผู้ป่วยได้มากขึ้น มีจุดเด่นด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยแทนการแข่งขันด้านราคา นอกจากมาตรฐานใน

ระดับสากลแล้ว โรงพยาบาลเอกชนของไทยยังมีจุดเด่นในด้านค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่ง เฉพาะอย่างยิ่งการผ่าตัดหัวใจและหลอดเลือด นอกจากนี้ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการให้บริการ ประกอบกับการมีแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งเป็นจุดดึงดูดใจผู้ป่วยชาวต่างชาติ

การขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชนสูงขึ้น ทำให้โรงพยาบาลหลายแห่งพยายามที่จะพัฒนาให้ได้รับคุณภาพมาตรฐานของโรงพยาบาล เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและดึงดูดใจให้ผู้ป่วยบริการเข้ามาใช้บริการมากขึ้น (สุพัตรา มะปรางหวาน, 2546) นโยบายการประกันสุขภาพทั่วหน้าส่งผลให้บริการสาธารณสุขกระจายทั่วถึงทั่วประเทศ สถานบริการเอกชน จำนวน 103 แห่ง เข้าร่วมโครงการเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2547 -2551 ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย โดยสนับสนุนให้โรงพยาบาลเอกชนในเมืองใหญ่ที่มีขีดความสามารถพัฒนาบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์และสุขภาพให้มีระดับมาตรฐานคุณภาพสู่สากล (กระทรวงสาธารณสุข, 2546)

โรงพยาบาลเอกชนนอกจากจะให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นงานหลักของโรงพยาบาลแล้ว ยังให้บริการด้านอื่นๆควบคู่กันไปด้วย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบริการที่สอดคล้องกับการรักษาพยาบาล หรืออาจเป็นบริการที่ส่งผลให้มีผู้ใช้บริการของโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น เช่น บริการเสริมความงาม ศูนย์พัฒนาคุณภาพ การให้บริการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การให้บริการด้านการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนมีนโยบายหลักที่สำคัญในการบริการ คือ ต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วย ซึ่งความพึงพอใจของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการจะเกิดขึ้นได้จากสิ่งต่างๆดังนี้ (อรรณพ แสงวนิช, 2536)

1. การบริการของโรงพยาบาลทุกแห่งจะเน้นการบริการเป็นอันดับแรก เช่น การอำนวยความสะดวก ความรวดเร็ว ความสะอาด ความเอาใจใส่ของแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยอัธยาศัยเป็นกันเอง เรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

2. ประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาลของแพทย์และพยาบาล เป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดผู้รับบริการให้มารับบริการที่โรงพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งจึงพยายามจ้างแพทย์ พยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานประจำกับโรงพยาบาลด้วยอัตราค่าจ้างที่สูง นอกจากนี้โรงพยาบาลเอกชนยังจัดตั้งศูนย์ประเภทต่างๆขึ้น เพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญในการรักษาโรคเฉพาะทางเช่น ศูนย์รักษาโรคหัวใจ ชื่อเสียงของโรงพยาบาลและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเข้ารับบริการของโรงพยาบาลเอกชน

3. บรรยากาศภายในโรงพยาบาล บรรยากาศความสวยงาม รื่นรมย์ ตลอดจนความสะอาดของสถานที่ภายในโรงพยาบาลมีความสำคัญมาก เพราะช่วยให้ผู้ป่วยรู้สึกสดชื่นเบิกบาน ไม่สลดหดหู่ การสร้างภาพพจน์ของโรงพยาบาลจึงมีลักษณะของการบริการแบบโรงแรมเพื่อสร้างบรรยากาศให้ห่างจากโรงพยาบาลมากที่สุด

4. ค่ารักษาพยาบาลที่สมเหตุสมผล โรงพยาบาลเอกชนทั่วไปได้รับงบประมาณจากการร่วมทุนจากแหล่งต่างๆ ที่ไม่ใช่งบประมาณของรัฐ ค่ารักษาต้องไม่สูงเกินไปกว่าการบริการที่ได้รับ ต้องมีการปรับปรุงบริการที่ดีพร้อมให้คำแนะนำด้านรักษาสุขภาพแก่ผู้ป่วยด้วย เพื่อให้เกิความประทับใจในการบริการ และเกิดความรู้สึกคุ้มค่ากับเงินที่จ่ายออกไป

1.2 บริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539: 12-14) ได้อธิบายบทบาทตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยไม่ได้ระบุว่าจะต้องปฏิบัติงานเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐเท่านั้น จึงถือได้ว่าพยาบาลวิชาชีพทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเหมือนกัน ให้การดูแลผู้ป่วยทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการ จึงสรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ควรต้องมีตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วย และหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบแผนที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา ให้การวินิจฉัย สามารถวางแผนให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวรวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและการตรวจพิเศษต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหรือตรวจเยี่ยมผู้ป่วย หรือผู้ให้บริการใน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.4 เฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการวิชาชีพในระดับสูงหรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือปัญหาซับซ้อนตามมา

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้อื้ออำนวยต่อการดูแล เหมาะสมที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันโรค ตามหลักการป้องกันควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อที่กำหนด

1.6 ร่วมประชุมปรึกษารื้อกับบุคลากรภายในหน่วยงาน หรือในทีมเพื่อประเมินปัญหาพร้อมกันหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำปรึกษาผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง และการมีสุขภาพชีวิตที่ดี

1.9 ปฏิบัติตามแผนจำหน่าย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตกับครอบครัวให้เร็วที่สุด หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย

1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติงานต่างๆ

1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกรพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ โดย

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.4 ประเมินการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษารื้อกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพ

การให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานโรงพยาบาล หรือองค์การวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพแก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการรวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการ กล่าวคือ

3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่เข้ามารับการอบรมในหน่วยงาน

3.2 สอนหรือเป็นที่ปรึกษาแก่พยาบาลในระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค หรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.3 วิสัยทัศน์กลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ขอบเขต เป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน โดยวิสัยทัศน์ ปรัชญา ภารกิจ และขอบเขตการจัดบริการ/หน่วยงานสอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาล มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เป็นไปได้และสามารถวัดได้ มีการสื่อข้อความพันธกิจ ปรัชญา เป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายการจัดบริการและทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการบริหารงานที่เอื้อต่อการบริการตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ โดยมีโครงสร้างขององค์การชัดเจนและเหมาะสม มีกลไกกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกเอื้อให้หน่วยงานต่างๆมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจและกำหนดนโยบายในระดับโรงพยาบาลในภาพรวม (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2542) ซึ่งวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชนจะสอดคล้องกัน คือ มุ่งเน้นที่คุณภาพการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานระดับสากล การให้บริการที่เป็นเลิศทางด้านสุขภาพ

1.4 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเอกชน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อม เพิ่มความรู้ทักษะให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินปัญหาและความต้องการบุคลากร เพื่อเป็นข้อ

กำหนดในการพัฒนาบุคลากร การประเมินความต้องการและกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม ซึ่งกำหนดจากข้อมูลการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อมูลจากกิจกรรมคุณภาพของหน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร หน่วยงานทำการประเมินความต้องการและกำหนดเนื้อหาด้านการอบรม มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฐมนิเทศแผนการฝึกอบรมภายใน และแผนการส่งเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว มีการประเมินผลการฝึกอบรมและประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการผู้ป่วยเป็นหลักมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่วนบุคลากรใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศเพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ในระหว่างการปฏิบัติงาน (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2542)

1.5 นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลเอกชน

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกระดับ การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เน้นผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง การบริหารงานที่มุ่งหวังให้มีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานขององค์กรทั้งระบบ และมีการจัดกระทำอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของปฏิบัติการ โดยผู้บริหารมองเห็นความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมเหล่านั้นให้ทุกคน ทุกระดับ ทุกหน่วยงานมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพ เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเริ่มตั้งแต่การทำให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรก เป็นกลไกการป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด และมีการวางระบบใหม่ให้ได้มาตรฐานทำให้ต้นทุนการรักษาโดยรวมลดลง แต่คงคุณภาพและประสิทธิภาพไว้ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ การพัฒนาคุณภาพจะมีการกำหนดเป็นนโยบายคุณภาพ กิจกรรม และเทคนิคในการปฏิบัติต่างๆของระบบคุณภาพ และมีการสร้างระบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการประสานกิจกรรมการบริการพยาบาลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องให้ดีที่สุด (Diane Huber 1999: 40)

2. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงผลลัพธ์ของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทุกคน ที่ช่วยกันทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.1 ความหมายประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน

Bain (1982) กล่าวว่า ประสิทธิผลของงาน หมายถึง ผลลัพธ์สุดท้ายจากการใช้ทรัพยากรที่หามาได้ อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดตามที่ได้กำหนดรูปแบบของผลลัพธ์ไว้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ สามารถประเมินได้ใน 2 องค์ประกอบ คือ การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพการบริการ

Bain (1982) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การกระทำที่คำนึงถึงปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด ประสิทธิภาพไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรเท่านั้นแต่หมายถึงจะทำอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ในการประเมินประสิทธิภาพของงาน ประเมินได้ 2 องค์ประกอบ คือ การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

Jernigan (1988) กล่าวว่า ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การได้รับผลลัพธ์ที่บรรลุตามที่กำหนดไว้โดยปราศจากการสูญเสียเวลา พลังงานหรือทรัพยากรในการใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ ในการวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานนั้น วัดทั้งปัจจัยด้านคุณภาพและปัจจัยด้านปริมาณ เช่น การบรรลุตามวัตถุประสงค์ การทำงานตามที่ระบบกำหนดไว้และการได้รับผลสำเร็จ (McNeese-Smith, 1995: 18)

Schermerhorn (1996: 8; 1999: 6) กล่าวว่า ประสิทธิผลของงานเป็นการวัดในเรื่องของปริมาณและคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพเป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวัดที่แต่ละบุคคล กลุ่ม และองค์การ

Robbins (2001: 20) กล่าวว่า ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน คือ การที่องค์การได้รับผลแห่งความพยายาม ถ้าองค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและใช้ปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิดผลที่ได้โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด แสดงถึงการบรรลุทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ตัวอย่างของประสิทธิผลของโรงพยาบาล คือ การที่ผู้รับบริการได้รับผลของบริการตรงตามต้องการ ประสิทธิภาพ คือ การที่สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ต้นทุนที่ต่ำสุด

สมใจ ลักษณะ (2543) กล่าวว่า ประสิทธิผลของงาน คือ ความสามารถปฏิบัติงานใดๆหรือกิจกรรมใดๆแล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มิวัตถุประสงค์ไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงตามความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้มาจากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติด้วยความพอใจ การปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด ส่วนประสิทธิภาพของงาน คือ ความสามารถในการดำเนินงานต่างๆตามภารกิจหน้าที่ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัย

ต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน ถือว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนย่อยของประสิทธิผล แต่ประสิทธิภาพจะเน้นปัจจัย กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเสีย ไม่สิ้นเปลือง ส่วนประสิทธิผลมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมซึ่งก็รวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานได้จากปริมาณและคุณภาพของงาน

2.2 ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการพยาบาล

ปัจจุบันพยาบาลต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้า ท้อแท้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของบริการ อาจทำให้การปฏิบัติงานลดลงทั้งปริมาณและคุณภาพ หรือทำให้ผลผลิตของงานตกต่ำลง แต่สังคมมีความต้องการการบริการพยาบาลที่มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าผู้ป่วยหรือผู้รับบริการหรือผู้จ่ายค่าบริการสุขภาพคาดหวังที่จะเห็นผลปรากฏที่ชัดเจน ดังนั้นบุคลากรทางการพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้การบริการตามความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Drucker, 1991 cited in Huber, 1996) ซึ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการพยาบาลนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมุ่งเน้นที่คุณภาพการพยาบาลที่เหมาะสม คุ้มค่ากับการลงทุนและประโยชน์ที่ได้รับ ผู้รับบริการจะต้องมีความรู้สึกว่าได้รับบริการที่คุ้มค่า สะดวก รวดเร็ว และคุ้มค่าใช้จ่าย Oerman and Huber (1999) อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์, 2544) กล่าวว่า การมุ่งผลผลิตที่ผู้รับบริการได้รับจะช่วยให้การพยาบาลคงอยู่ได้ในตลาดบริการสุขภาพ สามารถคงรักษาและปรับปรุงการพยาบาลให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้

การสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานหรือองค์การนั้น คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานที่เพิ่มผลผลิตภายในองค์การ จึงต้องเน้นความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มาก ซึ่งองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น หัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีความเข้าใจที่ตรงกัน และร่วมกัน

ปฏิบัติงานตามเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จซึ่ง Bain (1982) กล่าวถึง แนวคิดในการนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ คือ ประสิทธิภาพของงานและประสิทธิภาพของงาน

2.2.1 ประสิทธิภาพของงาน

Bain (1982) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงานเป็นการที่องค์กรได้รับผลลัพธ์สุดท้ายจากการใช้ทรัพยากรที่หามาได้โดยเกิดประโยชน์สูงสุดตามที่ได้กำหนดรูปแบบของผลลัพธ์ไว้ ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ปราศจากการคำนึงถึงในเรื่องทุน สามารถประเมินได้ใน 2 องค์ประกอบ คือ การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพการบริการ

2.2.1.1 การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ การที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ผู้นำและผู้ร่วมงานมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ มีความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับกฎข้อบังคับต่างๆ ในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

2.2.1.2 คุณภาพบริการ หมายถึง การนำแนวคิดเป้าหมายมาใช้ในการปฏิบัติงานและเกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ ผู้ให้บริการและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ โดยที่คุณภาพของผลผลิตของแต่ละองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการบริการและการปรับปรุงคุณภาพ โดยใช้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ประหยัด และตรงกับลักษณะบริการ โดยการใช้การบริโภคและบริการที่ดี ปัจจัยด้านการออกแบบที่มีคุณภาพมี 2 ประการคือ การคำนึงถึงปัจจัยด้านการตลาด และคำนึงถึงการแข่งขันระหว่างองค์กร ด้านอุปกรณ์ ความสามารถในการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่มีความเชื่อถือได้ ด้านวัสดุ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ต้องมีลักษณะที่เหมาะสมตรงกับความต้องการและลักษณะการใช้งาน ด้านการวางแผน แผนการดำเนินงานต้องชัดเจน ตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติ มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนตรงตามความต้องการและไม่สูญเสียเวลา ด้านการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

2.2.2 ประสิทธิภาพของงาน

Bain (1982) กล่าวว่า การกระทำที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด ประสิทธิภาพไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรเท่านั้น แต่หมายถึงจะทำอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ในการประเมินประสิทธิภาพของงาน ประเมินได้ 2 องค์ประกอบ คือ การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2.2.1 การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานต้องมีวัตถุประสงค์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและประหยัด โดยบุคคลต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรช่วยลดค่าใช้จ่ายในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆในการให้บริการ โดยใช้อย่างประหยัดตรงตามลักษณะงาน เตรียมความพร้อมก่อนการใช้งาน มีการเก็บรักษาทรัพยากรให้คงสภาพมากที่สุด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.2.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์การบุคลากรต้องปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้งานออกมาตรงตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิผลและผู้รับบริการพึงพอใจ

สรุปได้ว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการแพทย์ เกิดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยที่บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้รับบริการมีอาการดีขึ้น มีความปลอดภัยจากความเสี่ยง และภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2.3 แนวคิดการวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการแพทย์

ฟาริดา อิบราฮิม (2537: 213) กล่าวในเรื่องการวัดผลผลิตทางการแพทย์ว่า ผลผลิตทางการแพทย์ สามารถวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน โดยต้องกำหนดผลลัพธ์และทรัพยากรให้ชัดเจน ถ้าอัตราส่วนออกมาค่อนข้างสูง แสดงว่าผลผลิตอยู่ในเกณฑ์ดี แต่การวัดวิธีนี้ค่อนข้างลำบาก เพราะผลลัพธ์ที่ออกมาเชิงพฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงตามผู้ป่วย หรือความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ อาจรวมถึงการดูแลรักษาจากบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพด้วย จึงมีการกำหนดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการแพทย์โดยให้รวมถึงประสิทธิผลการดูแลซึ่งจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพและความเหมาะสม และประสิทธิภาพการดูแลหมายถึงผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งมีการสูญเสียน้อยที่สุด การวัดผลผลิตด้านบุคคล วัดจากงานทั้งหมดที่พยาบาลต้องรับผิดชอบ การวัดผลผลิตด้านบุคลากรอาจมองที่ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลแต่ละคน โดยมีการปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมให้ได้ผลงานออกมาเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ย่อมหมายถึงต้องมีการบริหารบุคลากรที่มุ่งให้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มผลผลิตจากการทำงานให้มาก และทำงานด้วยพลังร่วมให้มุ่งสู่เป้าหมายตามที่คาดหวัง การวัดผลผลิตโดยใช้ปริมาณ เช่น จำนวนชั่วโมงที่ใช้เพื่อการดูแลผู้ป่วย ค่าใช้จ่ายเพื่อการว่าจ้างให้มีพยาบาลดูแลผู้ป่วยในอัตราที่กำหนด ผลผลิตที่วัดได้ หมายถึง ผลงานการพยาบาลจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และพยาบาลได้รับรู้ความภาคภูมิใจในการทำงาน

Mott (1972: 17) วัดประสิทธิผลของงานโดยวัดจากความสามารถของบุคคลในองค์กรที่ดำเนินการผลิตให้ปริมาณผลผลิตและคุณภาพของผลผลิตสูงขึ้น บุคคลสามารถปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Campion et al (1996) วัดประสิทธิผลของงานโดย วัดจากผลลัพธ์การปฏิบัติงานของทีมในการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ งานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ค่าใช้จ่ายของงานสอดคล้องกับงบประมาณที่กำหนดไว้และมีผลงานที่เป็นนวัตกรรม

Bain (1982) วัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน วัดจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานให้องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถบรรลุเป้าหมายของงาน เกิดคุณภาพบริการใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติ และการใช้ทรัพยากรในการให้บริการ อย่างคุ้มค่าและคุ้มทุน

McNeese- Smith (1995) ได้นำแนวคิดของ Bain (1982) มาศึกษาและพัฒนาการวัดผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยเป็นการวัดผลผลิตของแต่ละบุคคลประกอบด้วย 12 ตัวชี้วัด คือ การบรรลุตามเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรและแรงงานอย่างคุ้มค่า คุณภาพการให้บริการ ความก้าวหน้าในงาน จำนวนวันเวลาในการให้บริการดูแลผู้ป่วย จำนวนงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานทันตามเวลา การปฏิบัติงานตามระบบ ความผิดพลาดในการทำงาน อัตราการลาป่วย การหมุนเวียนงานและการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การพยาบาลเป็นบริการที่ตอบสนองต่อความจำเป็น และความต้องการของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ทั้งในภาวะที่สุขภาพดีและในภาวะเจ็บป่วย เป็นการให้บริการแบบองค์รวม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามแนวคิดของ Bain (1982) ประกอบด้วย การวัดในด้านประสิทธิผลของงาน ซึ่งคือ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และคุณภาพบริการที่บุคลากรในองค์กรให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยวัดจากผลลัพธ์การปฏิบัติการพยาบาลที่บ่งบอกถึงความปลอดภัย ความเหมาะสมของการดูแล ซึ่งทำให้ผู้รับบริการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น มีการปรับปรุงด้านผู้รับบริการอย่างเห็นได้ชัดเจน หรือผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 255) และการวัดประสิทธิภาพของงาน ซึ่งคือการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.4 ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน

ปัจจุบันธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนกำลังอยู่ในช่วงรุ่งเรือง ภายหลังจากที่ต้องประสบปัญหาถดถอยทางธุรกิจในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 โดยมีจำนวนผู้มารับบริการปรับเปลี่ยนมากขึ้นทั้งผู้รับบริการชาวไทยและต่างชาติ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับรายได้ และผลกำไร

ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินงานของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในตลาดหลักทรัพย์ พบว่า จากผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชน 10 แห่ง มีเพียง 2 แห่งเท่านั้นที่ผลการดำเนินการขาดทุน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2550) แต่การเติบโตของธุรกิจก็มีเงื่อนไขบีบรัดหลายประการ โดยเฉพาะการแข่งขันระหว่างโรงพยาบาลเอกชนด้วยกันเอง รวมทั้งโรงพยาบาลของรัฐที่หันมาให้ความสนใจกับผู้รับบริการกลุ่มเดียวกัน และประการสำคัญคือ ต้นทุนการดำเนินงานที่ทยอยปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนด้านสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ ตลอดจนต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทางการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านครบทุกสาขา ในขณะที่การปรับขึ้นของอัตราค่ารักษาพยาบาลมีข้อจำกัดจากปัญหาการแข่งขัน ดังนั้น โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน และการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มยอดผู้รับบริการให้มากยิ่งขึ้น ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดตลอดจนเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร เพื่อความอยู่รอดในการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน

ศิริพร ตันติพิลวินัย (2536) กล่าวว่า โรงพยาบาลที่ดำเนินการในรูปแบบของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีแนวทางการบริหารการพยาบาลดังนี้

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบเรียบง่าย ขั้นตอนน้อย ไม่มีพิธีรีตอง
2. มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ผู้รับบริการรู้สึกได้ว่าได้รับการดูแลอย่างดี มีพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเอื้ออาทร ห่วงใย ดูแลให้ความช่วยเหลือตลอดเวลา
3. มีอิสระในการทำงาน พยาบาลในระดับปฏิบัติการ สามารถตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และเลื่อมใสศรัทธาในงานที่ทำ
4. เพิ่มผลผลิต โดยอาศัยพนักงาน พยาบาลที่มีผลงานดีเด่น จะถูกขอให้ย้ายไปช่วยแผนกอื่น การย้ายถือเป็นการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือน ดังนั้นผู้ต้องการเงินเดือนสูงจึงต้องพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานทางการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนเกิดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งบทบาทด้านการบริหารการพยาบาล ด้านการบริการพยาบาลและด้านวิชาการ โดยบทบาทหน้าที่ทางด้านการบริหารการพยาบาลนั้น ภาระงานจะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน การรับนโยบายต่างๆ การวางแผนในการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลรับผิดชอบในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีเพียงพอ บทบาททางด้านการบริการพยาบาลเป็นภาระงานเกี่ยวกับการให้การดูแลรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยใช้กระบวนการพยาบาลที่ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพและ

ตามมาตรฐานที่โรงพยาบาลกำหนด มีวางแผนการพยาบาลและปฏิบัติตามแผนการพยาบาลที่ได้กำหนดไว้ และบทบาททางด้านวิชาการเป็นภาระงานที่เกี่ยวกับการพัฒนางานด้านวิชาการของหน่วยงาน เช่น การเผยแพร่ความรู้ การมีส่วนร่วมในการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ ดังนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานทางการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน จึงมีหลายลักษณะตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งการบริหารงานเน้นความอยู่รอดขององค์กร และมีแนวทางการบริหารงานแบบเชิงรุกมากกว่าโรงพยาบาลของรัฐ ทำให้เห็นความแตกต่างจากโรงพยาบาลของรัฐได้อย่างชัดเจน เช่น การลงทุน การประชาสัมพันธ์ สื่อโฆษณา เครื่องมือที่ทันสมัย และมีระบบการติดตามผู้รับบริการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทางการพยาบาลนั้นจะต้องตอบสนองกับความต้องการของผู้รับบริการและมุ่งเน้นที่คุณภาพการพยาบาลที่เหมาะสมกับการลงทุนและประโยชน์ที่ได้รับโดยผู้รับบริการจะต้องรู้สึกว่าได้รับบริการที่คุ้มค่า สะดวก รวดเร็ว และคุ้มกับค่าใช้จ่าย Oerman and Huber (1999 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญาธรัตน์, 2544) กล่าวว่า การมุ่งที่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทำให้การพยาบาลคงอยู่รอดในตลาดบริการสุขภาพ สามารถคงการรักษาและปรับปรุงคุณภาพของการพยาบาลที่ปฏิบัติได้

3. การพัฒนาตนเอง

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้าน ระบบบริการสาธารณสุขก็เช่นเดียวกันมีเทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ๆเข้ามาอยู่เสมอ มีแนวทางในการรักษาโรคที่สลับซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งในยุคข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ทั่วโลกติดต่อถึงกันอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุให้บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันยุคสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ได้มีคำตอบหรือวิธีการตายตัว (Boydell, 1985) จึงจำเป็นต้องมีการยืดหยุ่นมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ สมิต อาชวณิชกุล (2534) กล่าวถึง ความสำคัญในการพัฒนาตนเองว่าจะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ผู้ที่มีความมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาย่อมมีความรู้ มีสมรรถภาพที่จะพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540) กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกายภาพ สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อาจจะต้องประสบกับสถานการณ์ต่างๆบ้าง ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า ดังที่คณะกรรมการการศึกษานโยบายทางด้านการบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้เจริญทั้งทางกายและทางใจ นอกจากนี้ พจน์ เพชรบูรณ์ (2528) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่าหมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น เป็นเรื่องที่แต่ละบุคคลต้องกระทำด้วยตนเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การสนับสนุนเพียงบางส่วน หรือหมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายของชีวิต โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นเป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุขสอดคล้องกับความหมายของ Megginson and Pedler (1992) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้มีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ รับผิดชอบในการตัดสินใจ เลือกสิ่งที่ตนเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไรและมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

จากความหมายสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้ เกิดทักษะ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ก้าวหน้าอย่างมีจุดหมาย มีอิสระในการเรียนรู้ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพ มีความสามารถ และปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจริญก้าวหน้าทั้งด้านการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม

3.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาคน เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ Boydell (1985) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงบุคคล ความสามารถและความรู้สึกใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง นอกจากนี้ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกอย่าง ไม่มีใครมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถพัฒนาได้อีก แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านสังคม กับการควบคุม

ความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองซึ่งมีผลซึ่งกันและกัน อุปสรรคของการปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิถีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและ ฝึกทักษะใหม่ๆที่จำเป็นทักษะใหม่ๆที่จำเป็น การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ หรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค

สรุปแนวคิดในการพัฒนาตนเอง คือการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำโดยเริ่มจากการเข้าใจตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาจได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือในการพัฒนาจากผู้อื่นได้ แต่ต้องเริ่มจากความต้องการของตนเองก่อน

3.3 กระบวนการพัฒนาตนเอง

Megginson and Pedler (1992) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองต้องมีลักษณะเป็น กระบวนการ ซึ่งต้องมีลำดับหรือขั้นตอนต่อเนื่องกันไป กระบวนการในพัฒนาตนเองมีดังนี้

1. ปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเข้าใจองค์การหรือการปฏิบัติงาน ดังนั้นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากบุคคลไม่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง บุคคลที่ต้องการการเรียนรู้ จะรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ ดังนั้นในการพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นจากการสำรวจและการวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง ซึ่งอาจจะเกิดจากความรู้สึกไม่พอใจหรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับการทำงานของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self diagnosis) บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องเข้าใจว่าทำไมจึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ทำไมจึงอยากมีความก้าวหน้า หรือชอบสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งขั้นตอนนี้เรียกว่าการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่น หรือข้อบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข การสำรวจตนเองเริ่มจากความรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่อยู่ในปัจจุบัน เพราะต้องการบางอย่างมากขึ้น หรือต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น แนวทางในการวิเคราะห์สำรวจตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่นการอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานหลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ หรือการไปสนทนากับผู้รู้ หรือผู้มีความเชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง หรือการค้นหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองต่อไป

3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) เมื่อสำรวจวิเคราะห์ตนเองแล้วก็จะทราบเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าอยากจะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนเองในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บางครั้งต้องเผชิญกับความเสี่ยงแต่เป็นความเสี่ยงที่

พิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถที่จะกำหนดวิธีการให้ทำให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นคว้าแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เช่นการสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการจะรู้ การฝึกซ้อม การฝึกฝน

5. การแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Recruit of other people) การสรรหาหรือการแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนการบุคคลอื่น เพื่อให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ เราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่าเพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงานเพื่อนที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้ เพื่อช่วยเหลือให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and perseverance) ระหว่าง การเรียนรู้จำเป็นจะต้องมีความพากเพียร พยายาม มานะ อดทนไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคที่ต้องเผชิญ ทุ่มเท และใช้เวลาที่มืออยู่ให้คุ้มค่าไม่ให้สูญเปล่า เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจกระทำโดยการให้คะแนนตนเอง และตั้งเป้าหมายใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปว่ากระบวนการพัฒนาตนเองเกิดจากการที่บุคคลต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น โดยเริ่มจากความต้องการการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเองให้ทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเพื่อหาทางปรับปรุงและตั้งเป้าหมายไว้ พร้อมกับการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม วางแผนการจัดทำกิจกรรม และระบุระยะเวลาในการประเมินผล หาวิธีการในการเรียนรู้ จัดระบบการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้ เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในงานด้วยตนเอง

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน

การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลต้องการเรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านปัญญาและคุณธรรม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รัชนก วันทอง (2545) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาล

วิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ก็คือ พยาบาลต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา การพัฒนาตนเองทำให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนางาน พัฒนาความคิด สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผลงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้การพัฒนาด้านตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนยังมีน้อย เนื่องจากระบบและรูปแบบการพัฒนายังไม่ชัดเจน มีเพียงการอบรมระยะสั้นที่เกิดขึ้นตามโอกาส และตามความสนใจของแต่ละบุคคล ยังไม่มีแผนการพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาลที่แน่ชัด (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537) ร่วมกับในโรงพยาบาลเอกชนยังคงมีอัตราการเข้า – ออกของบุคลากรพยาบาลอยู่มาก มีพยาบาลที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาจำนวนน้อย ทำให้เกิดภาระงานมาก กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ มีผลต่อการลาเพื่อศึกษาต่อ ถึงแม้ในบางครั้งฝ่ายการพยาบาลมีการจัดอบรมวิชาการ ก็จะพบปัญหาในการเข้าร่วมอบรม ซึ่งอาจเกิดจากทั้งบุคลากรพยาบาลเองที่มีความสนใจใฝ่หาความรู้น้อย ต้องการเวลาในการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมอื่นมากกว่า หรือเกิดจากการที่ไม่มีบุคลากรพยาบาลขึ้นปฏิบัติงานแทน ดังนั้นถ้าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาตนเอง ก็น่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งผลกระทบต่อผลผลิตของงานในองค์กรได้

สรุปการพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ คือ เมื่อบุคคลพัฒนาตนเองแล้วจะเกิดการพัฒนางาน พัฒนาความคิด สามารถเข้าใจตนเองและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีและมักจะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งยังมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ

4. ลักษณะงาน

องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีการออกแบบลักษณะงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจและพยายามพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบลักษณะงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลการออกแบบลักษณะงานจะเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้ (Schermerhorn, 1996)

4.1.1 การกำหนดลักษณะงานตามความเรียบง่าย (Job simplification) เป็นการออกแบบลักษณะงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดของงานมากนักเนื่องจากผู้ปฏิบัติไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการวางแผนงานใดๆทั้งสิ้น

4.1.2 การกำหนดลักษณะงานโดยการขยายงาน (Job enlargement) เป็นการออกแบบลักษณะงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆ ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติกิจกรรมหลายๆอย่างไปพร้อมๆกัน

4.1.3 การกำหนดลักษณะงานโดยวิธีการหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการออกแบบลักษณะงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะ

4.1.4 การกำหนดลักษณะงานโดยการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job enrichment) เป็นการออกแบบลักษณะงาน โดยการเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในงาน

ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Schermerhorn, 1996) โดยการปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่างๆ และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดลักษณะของงาน (Job characteristic model) ของ Hackman and Oldham (1980) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg (1959) เป็นพื้นฐาน

Hackman and Oldham (1980) ได้เสนอสถานภาพทางจิตวิทยา (Psychological state) ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการคือ

- 1) การรู้สึกว่าการงานมีความหมาย (Experienced meaningfulness) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนเองปฏิบัติ
- 2) การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced responsibility) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในผลของงานที่ตนเองได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติ
- 3) การรับรู้ผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (Knowledge of result) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้มาตรฐานหรือไม่ และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงใด

เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจที่เกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาคือ การ

ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานก็จะลดลง อัตราการลาออกจากงานลดลง ถ້าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งจากสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลคือความสามารถของบุคคล และผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดขึ้นกับลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimensions) มี 5 ลักษณะดังนี้

1) ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน (Skill variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในลักษณะนี้จะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำกิจกรรมหลายๆอย่างของหน่วยงานได้สำเร็จผล

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะงานที่แสดงถึงทุกส่วนของงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน ลักษณะของงานที่มีเอกลักษณ์ของงานสูงจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้คิดและปฏิบัติงานนั่นเอง ตั้งแต่เริ่มต้นจนงานนั้นเสร็จสิ้น

3) ความสำคัญของงาน (Task significant) หมายถึง ลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกมีความสุขกับงาน เมื่อคิดว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อสิ่งอื่น

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการใช้วิจารณญาณ ที่จะตัดสินใจด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกในความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติงานไปแล้ว โดยรับรู้จากความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ

Hackman and Oldham (1980) ได้กล่าวถึง รูปแบบของลักษณะงานไว้ว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงลักษณะงานภายในองค์กรเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน จะทำให้เกิดสถานภาพทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรู้สึกว่างานมีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงานและการรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานสูงส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน

ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะของงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job enrichment) ซึ่งการออกแบบลักษณะของงานโดยวิธีนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ และพยายามพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

4.2 ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน

การพยาบาลเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งที่มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติที่โดดเด่นเฉพาะตัว เป็นบริการด้านสุขภาพในการวินิจฉัยและให้การดูแลช่วยเหลือบุคคล ให้คงไว้ซึ่งการมีสุขภาพที่ดี ทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม ทั้งในยามเจ็บป่วยและในยามปกติ โดยอาศัยหลักพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และศิลปะประกอบกัน และอยู่ในพื้นฐานของความเคารพในคุณค่าของบุคคลทุกคน ลักษณะเฉพาะของงานพยาบาล เป็นงานการพยาบาลเป็นงานบริการที่ใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นการผสมผสานการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสังเกตการณ์ การดูแล การสอนให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน ในบริบทของการปฏิบัติการพยาบาล ที่เป็นกระบวนการปฏิบัติที่ต่อเนื่องกัน 24 ชั่วโมง โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานเป็นเวร 3 เวกคือ เวกเช้า เวกบ่าย เวกดึก ด้วยความรับผิดชอบต่อการคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีเทียบเท่ากับกับการรักษาผู้ป่วย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) โดยใช้ความรู้จากหลักการวิธีการทางทฤษฎี รวมทั้งผลการวิจัยอย่างมีเหตุผลมีการวิเคราะห์ข้อมูลวางแผนการดำเนินการพยาบาลและตัดสินใจปัญหาทางการพยาบาลศาสตร์ทางการพยาบาลจะเป็นตัวกำหนดทิศทางทางการปฏิบัติและการแสดงออกด้วยการใช้ศิลปะในกระบวนการพยาบาล โดยใช้ทักษะการทำงานด้วยน้ำมือ น้ำคำและน้ำใจ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) จุดเน้นของการให้การพยาบาลจะเป็นการดูแลคนทั้งคนแบบองค์รวม (Holistic care) และงานที่ปฏิบัติต้องครอบคลุมทั้ง 4 ด้านคือ การส่งเสริมสุขภาพ การคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี การซ่อมแซมสุขภาพรวมถึงการฟื้นฟูและการดูแลผู้ป่วยที่กำลังจะตายหรือผู้ป่วยสิ้นหวัง (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) โดยหลักการสำคัญแล้ว ลักษณะงานทางการพยาบาลไม่ใช่การรักษา (Non-remedial mean) แต่ช่วยให้ได้ผลดีในการรักษา (Remedial mean) งานบางอย่างอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของแพทย์และงานบางอย่างสามารถปฏิบัติได้ ด้วยการตัดสินใจของพยาบาลเอง ดังนั้นการจำแนกงานตามสิทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงจำแนกได้เป็นงานที่อิสระ (Independent function) และงานที่ไม่เป็นอิสระ (Dependent function) โดยงานการพยาบาลที่เป็นอิสระ (Independent function) หรือ เอกสิทธิ์ของการพยาบาล (Autonomy) เป็นสิทธิ์อันเฉพาะของพยาบาลที่จะกำหนดกิจกรรมต่างๆ ในอันที่จะรักษาและคงไว้ซึ่งชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ ภายใต้ข้อกำหนดหรือกฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพการ

พยาบาลที่สร้างขึ้นโดยพยาบาลเพื่อพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรัตน์, 2536) และงานการพยาบาลที่ไม่อิสระ (Dependent function) เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องให้ความร่วมมือกับวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะตามแบบแผนการรักษาของแพทย์ ได้แก่การให้ยา การให้เลือด การให้สารน้ำทางหลอดเลือด การส่งผู้ป่วยเพื่อการตรวจพิเศษ

ลักษณะงานการพยาบาลเป็นการปฏิบัติเป็นงานที่ปฏิบัติซ้ำๆ โดยขาดการประยุกต์แนวคิดทักษะในเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย การแสดงเอกลักษณ์ในการประกอบวิชาชีพไม่ชัดเจน รวมถึงภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมีมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Dear et al. (1992) ที่กล่าวว่า การทำงานพยาบาลมีลักษณะของงานที่เป็นงานประจำ (Routine job) และมีการควบคุมงานที่มากเกินไปทั้งในเรื่องเนื้อหา งาน วิธีการปฏิบัติงานและตารางการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะของตนเองและวิชาชีพมีน้อย ลักษณะของงานการพยาบาลจึงอาจทำให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ขาดโอกาสในการใช้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน เกิดความขัดแย้งในบทบาท รวมทั้งขาดอิสระในการใช้อำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้การพยาบาลและการดูแลผู้ป่วย ดังนั้นการออกแบบงานที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน Dilworth (1992) กล่าวว่าแนวทางในการออกแบบงานจะถูกนำมาใช้ เพื่อให้ได้ลักษณะงานที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ทำให้พัฒนารูปแบบการให้บริการการพยาบาลที่หลากหลายมากขึ้น การออกแบบงานจะเสมือนเป็นการปรับเปลี่ยนกิจกรรมของบุคคลหรือปรับปรุงโครงสร้างของงาน ช่วยพัฒนาพยาบาลและองค์การให้ไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลของรัฐมีหน้าที่ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเหมือนกัน คือ ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ต้องใช้ความสามารถในการนำหลักการพยาบาล กระบวนการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีความสามารถดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ แต่บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนจะแตกต่างกับโรงพยาบาลของรัฐตามลักษณะงาน เนื่องจากลักษณะงานของโรงพยาบาลเอกชนไม่เน้นงานด้านสาธารณสุข การสอนและการฝึกอบรมในชุมชน โรงพยาบาลเอกชนมีการบริหารจัดการเชิงธุรกิจ เป็นองค์การให้บริการทางสุขภาพที่ให้บริการที่หวังผลกำไร ต้องการมีบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสร้างกลยุทธ์ในการแข่งขันเพื่อให้องค์กรอยู่รอด พยาบาลวิชาชีพจึงต้องเข้าใจหลักการการแสวงหากำไรในระบบบริการสุขภาพ การลดค่าใช้จ่าย การเพิ่มรายรับ และการทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจเพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลดำเนินด้วยดี ซึ่งการบริการพยาบาลในเชิงธุรกิจพยาบาลจะต้องรับนโยบายของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนสู่ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม

สมมีวิธีการสามารถนำไปปฏิบัติได้ พวงรัตน์ บุญญาธรัตน์ (2544) กล่าวว่า บริการพยาบาลในเชิงธุรกิจจะต้องสร้างการบริการพยาบาลให้เป็นที่พอใจต่อผู้รับบริการ สร้างผู้ให้บริการที่สอดคล้องกับความพอใจของตลาดบริการอุตสาหกรรมสุขภาพ สร้างวิธีการส่งเสริมบริการพยาบาล ขยายบริการพยาบาลได้ตลอดเวลา สร้างบริการพยาบาลขึ้นมาใหม่เสมอ สนับสนุนผู้ให้บริการและมีรายรับตามเป้าหมาย

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน

การรับรู้ลักษณะงานภายในองค์กร จะทำใ้บุคคลมีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสามารถและประสิทธิผลของงาน ถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์กรมีลักษณะงานที่น่าสนใจ งานมีความหมาย และมีความท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการขาดงาน และสิ่งที่ตามมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) และนลินี เกิดประสงค์ (2547) ที่พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ลักษณะงานของโรงพยาบาลเอกชนเป็นงานที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านการบริหาร การบริการ และการบริการด้านวิชาการทั้งผู้รับบริการภายนอกและภายในองค์กร มีการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน ในทุกสาขาการแพทย์ โดยทั่วไปโรงพยาบาลเปิดบริการ 24 ชั่วโมง มุ่งเน้นในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการรักษาพยาบาล ผสมผสานควบคู่ไปกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วย ช่วยลดภาระของรัฐบาลทำให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี (สมชาติ โตรักษา, 2546) ดังนั้นความอยู่รอดของโรงพยาบาลจะเกิดขึ้นได้ ต้องได้รับการบริหารจัดการที่สร้างผลกำไรเพื่อนำมาบริหารองค์กร โดยสามารถแข่งขันในด้านคุณภาพการบริการ และคุณภาพการรักษาพยาบาลได้ ทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความไว้วางใจ มั่นใจในการรักษาพยาบาลมากยิ่งขึ้น ซึ่งลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์กรด้านหนึ่งที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นหากพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลเอกชน จะทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานในองค์กรได้

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้นำมีความสำคัญต่อทุกองค์กรเพราะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีความก้าวหน้า โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่ผู้นำองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำ

ที่สามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรด้วยวิสัยทัศน์ที่สามารถทำได้ และสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากรให้ทำในสิ่งที่ดีที่สุดสอดคล้องกับค่านิยมร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้ยึดมั่นในการปฏิบัติ มีขวัญและกำลังใจสูง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ อันจะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การสูงขึ้น

5.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นกระบวนการทัศนคติใหม่ของภาวะผู้นำ ที่มุ่งไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้ตามมีศักยภาพสูงขึ้น และกลายเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความเหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

Burns (1978: 20) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับแรงจูงใจและศีลธรรมจรรยาซึ่งกันและกันให้สูงขึ้น

Marriner-Tomey (1993: 21) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการทัศนคติใหม่ของผู้นำที่มีบางส่วนเหมือนผู้นำบุญบารมี ขณะที่ผู้นำบุญบารมีจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองในมุมที่กว้างกว่าไปถึงความซับซ้อนของวัฒนธรรมองค์การ

Stout-Shaffer and Larrabee (1992 อ้างถึงใน Marquis and Huston, 2000: 16) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทราบสิ่งที่ต้องการ และบอกทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์การสู่อนาคตได้

Wolf, Boland, and Aukerman (1994: 3) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และส่งผลในด้านบวกต่อผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายของผู้นำและผู้ตามที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity) มีความครอบคลุม (Wholeness) และมีเป้าหมายร่วมกัน (Collective purpose)

Marquis and Huston (2000) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ โดยที่เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามที่เป็นเป้าหมายเดียวกัน มีความมั่นคง และสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีความไว้วางใจกัน โดยผู้นำจะค้นหาและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น และโน้มน้าวใจผู้ตามให้มุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

5.2 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Burn (1978: 4) ได้สร้างแนวคิดเริ่มแรกของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาวิจัยเชิงบรรยายในผู้นำทางการเมือง เนื่องจากมีความเห็นว่าทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้ชัดเจน ยังไม่ได้รับประกันแท้ของผู้นำที่สอดคล้องกับผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้นำตามมโนทัศน์ของ Burn (1978: 19) เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน มี 2 แบบที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985) ได้เสนอผลงานวิจัยที่ขยายแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของ Burn (1978) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายแนวคิดให้ชัดเจนขึ้น โดยเสนอภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงต่อจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน Bass (1985) มีความเห็นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่จะแสดงออกในปริมาณและสถานการณ์ที่แตกต่างกันซึ่งแตกต่างจาก Burn (1978) ที่มองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแยกจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันละกัน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของ Bass (1985: 210 – 212) พบว่า มี 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการจัดการ โดยมีข้อยกเว้น

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ และความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow, 1970 cited in Barker, 1992: 46) ผู้นำจะจูงใจให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกถึงความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อทีมและองค์การมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเคารพ เชื่อถือ และศรัทธา สามารถจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ

ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ Bass (1985: 207 – 213) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา

ต่อมา Bass and Avolio (1994) และ Bass (1998) ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามที Bass ได้เคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 เป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the full range of leader) โมเดลนี้ประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ๆ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez – fair leadership) แต่ที่ได้รับความสนใจและนำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พร้อมทั้งพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรมากกว่าตนเอง ประกอบไปด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1.1 การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดึงมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ยินดีปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่ม รวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา (Team spirit) มีความกระตือรือร้น และมีความคิดในด้านบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต รวมทั้งผู้นำจะสร้างและสื่อสารสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.3 การคำนึงถึงความเป็นบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทาง มีการบริหารจัดการโดยเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มองบุคคลเป็นองค์รวม (As a whole) มากกว่าเป็นพนักงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานที่มีคุณค่า ช่วยพัฒนาศักยภาพผู้ตาม รวมทั้งเฝ้าดู

การปฏิบัติงาน เมื่อผู้ตามต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาได้

1.4 การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและสถานการณ์ เก้าด้วยวิธีใหม่ๆ ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดของแต่ละบุคคลในที่สาธารณะ หรือวิจารณ์ความคิดของผู้ตามถึงแม้จะแตกต่างไปจากผู้นำ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ผู้นำจะใช้การแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ และจูงใจให้ตามที่คาดหวังไว้ และช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย เห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และเชื่อมโยงความต้องการรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำจะกำหนดบทบาท ข้อกำหนดงานที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้นำจะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการ โดยให้รางวัลตอบแทน อาจเป็นคำยกย่องชมเชย การประกาศความดีความชอบหรือการเพิ่มค่าตอบแทน เมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง เปรียบเสมือนการเสริมแรงทางบวกที่เหมาะสม (Contingent positive reinforcement)

2.2 การบริหารจัดการโดยมีข้อยกเว้นเป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อแก้ไขหรือลงโทษเป็นการที่ผู้นำป้อนข้อมูลทางลบ (Negative feedback) หรือการเสริมแรงทางลบที่เหมาะสม (Contingent aversive reinforcement) โดยใช้อารมณ์น้อยที่สุด ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาดหรือต่ำกว่ามาตรฐาน การป้อนข้อมูลทางลบมีวิธีการตั้งแต่เบาที่สุดจนถึงแรงที่สุด โดยว่ากล่าวตักเตือน ตำหนิ ทำโทษ ลดเงินเดือน พักงานหรือลงโทษอย่างรุนแรงจนถึงขั้นไล่ออก (Bass, 1985:135 –136) แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ การจัดการโดยมีข้อยกเว้นเชิงรุก (Active management by exception) และการจัดการโดยมีข้อยกเว้นเชิงรับ (Passive management by exception)

2.2.1 การจัดการโดยมีข้อยกเว้นเชิงรุก ผู้นำจะติดตามงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างใกล้ชิด เพื่อมิให้เกิดความคลาดเคลื่อน ผิดพลาด เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน และจำลงโทษเมื่อจำเป็น Bass (1998: 7) กล่าวว่าผู้นำแบบนี้อาจใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ต้องการความปลอดภัย และมีความสำคัญอย่างยิ่ง

2.2.2 การจัดการโดยมีข้อยกเว้นเชิงรับ ผู้นำจะไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงานของผู้ตามจนกว่าจะพบว่า ผลการปฏิบัติไม่ได้ตามมาตรฐาน หรือเกิดความผิดพลาด

Barling et al (2000) ได้ศึกษาวิจัยเชิงบรรยายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเขาวน้อารมณ์ในผู้บริหารองค์การธุรกิจ โดยนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจรวมกับองค์ประกอบการให้รางวัลตามสถานการณ์ เนื่องจากพฤติกรรมการให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน (Task oriented) ปัจจัยร่วม (Common factor) ของการให้รางวัลตามสถานการณ์ และองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะพฤติกรรมเชิงบวก และมีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Discretionary) นอกจากนี้การวิเคราะห์ยืนยันมาตรวัดและการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบการให้รางวัลตามสถานการณ์มีน้ำหนักเป็นองค์ประกอบหนึ่งของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีข้อสนับสนุนจาก Bycio et al. (1995) และ Chaless et al. (1988 อ้างถึงใน Barling et al., 2000)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำของ Barling et al.(2000) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมในการใช้กับองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ และมีความสำคัญกับการปฏิบัติภาวะผู้นำในองค์การปัจจุบัน เนื่องจากแนวคิดของ Barling et al.(2000) เป็นแนวคิดที่ได้จากการศึกษาผู้นำในผู้บริหารองค์การธุรกิจ ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในปัจจุบันที่แต่ละองค์การมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ในการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดผลผลิตของงานขององค์การเพิ่มมากขึ้น

5.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985) ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าองค์ประกอบ คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา โดยที่การสร้างแรงบันดาลใจจะเป็นองค์ประกอบย่อยรวมอยู่ในองค์ประกอบด้านการสร้างบารมี

Bass and Avolio (1994) และ Bass (1998) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มจาก Bass (1985) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รวมเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากพบว่า การสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้ตามจะเป็นผู้ระบุเองว่าผู้นำเป็นผู้มีบารมี และอยากเลียนแบบ ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตาม

เห็นคุณค่าและความท้าทาย แต่ส่วนใหญ่ผู้นำที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งสูงมักจะมีคุณสมบัติอีกแบบหนึ่งสูงด้วยเช่นกัน (Bass, 1998: 13)

ศุภาพร รอดคนอม (2542) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ

Barling et al. (2000) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารองค์การธุรกิจตามแนวคิดของ Bass (1985, 1998) มี 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสร้างบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ และไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ และเชื่อมั่นผู้นำว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรม ร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่ม บารมีเป็นลักษณะพิเศษของบุคคล หรือเป็นการมีอำนาจในตัวผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย คุณลักษณะของผู้นำที่มีบารมีคือ การมีความมั่นใจในตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเอง (Bass, 1985: 45) จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977 อ้างถึงใน Marriner – Tomey, 1993: 114) คือ พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคม บุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นและจะเกิดความคิดว่า จะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และความคิดนั้นจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเวลาต่อมา เช่นเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในองค์กร ผู้ตามจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ เนื่องจากตำแหน่งอิทธิพลและประสบการณ์ต่างๆที่สูงกว่า และหากผู้ตามรู้ว่าผู้นำมีความสามารถและประสบความสำเร็จ ผู้ตามก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้นำมากขึ้น (Weiss, 1977 อ้างถึงใน Marriner – Tomey, 1993: 120) นั่นคือ พฤติกรรมของผู้นำสามารถกำหนดพฤติกรรมของผู้ตามได้ ดังนั้นพฤติกรรมการสร้างบารมีของผู้นำ จึงช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตนของผู้ตาม และทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรดีขึ้น (Marriner – Tomey, 1993: 114)

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม กระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตาม

เห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข (Team spirit) ทำให้ผู้ตาม สามารถรู้ถึงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้ โดยแสดงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ ดังที่ Bass (1985) กล่าวคือ การเน้นการปฏิบัติ (Action orientation) ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ตามได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบ และส่งเสริมบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย การสร้างความเชื่อมั่น โดยทำให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่นในทีมงาน ตลอดจนความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน การสร้างความเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ (Inspiring belief in cause) เนื่องจากการที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้ บุคคลนั้นต้องเชื่อว่าคุณมการณ์นั้นเป็นสิ่งถูกต้อง และมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ (Hay and Thomas, 1967 อ้างถึงใน Bass, 1985: 70) และ การใช้ Pygmalion effect คือ การที่ผู้นำคาดหวังผู้ปฏิบัติงานในด้านดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำดี จะพยายามทำดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวัง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความคาดหวังสูง สามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อความสำเร็จขององค์การ (Barker, 1992: 160)

3. การคำนึงถึงความเป็นบุคคล คือ การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นบุคคล โดยให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษา (Mentor) ให้แก่ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี การคำนึงถึงความเป็นบุคคลเป็นลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้นำและสมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้า (Needs for growth) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม (Bass, 1985: 82) ซึ่ง Bass (1985) และ Bass and Avolio (1994) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้นำ คือ การเน้นการพัฒนา (Developmentally oriented behavior) โดยส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การให้ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การเอาใจใส่ความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน พยายามค้นหาแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตาม และพัฒนาศักยภาพไปสู่จุดสูงสุด และให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) โดยการให้ปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ หรือเป็นแบบอย่าง และให้

คำแนะนำแก่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้ตาม ซึ่งจะช่วยพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้ดำเนินการในอนาคตได้

4. การกระตุ้นปัญญา เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข เกิดความคิดจินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจ และสามารถใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วยสติปัญญา

5. การให้รางวัลตามสถานการณ์ เป็นวิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และบอกถึงรางวัลที่จะได้รับ การอธิบายวิธีการทำงานและผลลัพธ์ของงานจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ง่าย จึงทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลอาจเป็นการยกย่องชมเชย การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการวิจัยนี้ คือ การสร้างบรรณิ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการให้รางวัลตามสถานการณ์ ตามแนวคิดของ Baring et al. (2000)

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของบุคคล ที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กระตุ้น จูงใจ และเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามยอมรับ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับ Lowe, Kroeck and Sivasubramaniam (1996) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทำการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำทั้งหมด 33 เครื่องมือ พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การและ Bass (1985), Avolio and Bass (1994) และ Yukl (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลทำให้ประสิทธิผลขององค์การสูงขึ้น และจะช่วยให้เงื่อนไขต่างๆในการบริหารงานลดลง สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวดังนั้นหากพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยก็น่าจะส่งผลต่อผลผลิตของงานในองค์การได้เช่นกัน ซึ่งการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนอยู่ภายใต้การแข่งขันเรื่องบริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ต้องมีการพัฒนา

ทักษะภาวะผู้นำ มีการพัฒนาความรู้ให้เท่าทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมีดังนี้

McNesse- Smith (2001) ศึกษาเรื่องมุมมองของพยาบาลประจำการในเรื่องของผลผลิตและสิ่งที่มีผลต่อผลผลิตของงาน โดยทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการเกี่ยวกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของตนเอง และสิ่งที่มีผลต่อผลผลิตของงานพบว่าผลผลิตตามมุมมองของพยาบาลประกอบด้วย 2 องค์ประกอบใหญ่ๆคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อผลผลิตของงานคือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ทักษะการอยู่ร่วมกันในองค์กร ภูมิหลังและภาวะทางจิตใจ

ปริทัศน์ โชคไพบูลย์ (2548) ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน ตามแนวคิดของ Zander กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ จำนวน 181 คน จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน และการพัฒนาตนเองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมงาน ได้ร้อยละ 68.2

ปราณี มีหาญพงษ์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ($r = .57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สุภาพร รอดถนอม (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลขององค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์

พยาบาลจำนวน 303 คน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรได้ คือ การกระตุ้นปัญญา การกระจายอำนาจ การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.5

สุลัดดา พงศ์รัตนามาน (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 301 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

วารี พูลทรัพย์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีม กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลประจำการ จำนวน 920 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของทีมพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และลักษณะของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิผลของทีมพยาบาล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน และประสิทธิผลของทีมพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิผลของทีมพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ประภารัตน์ แบนุนทด (2544) ศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ (2547) ศึกษาการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส.แอล.พาราเว็ค จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทจำนวน ทั้งหมด 86 ราย ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้าน

คุณภาพงานในทิศทางบวก ได้แก่ ในด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

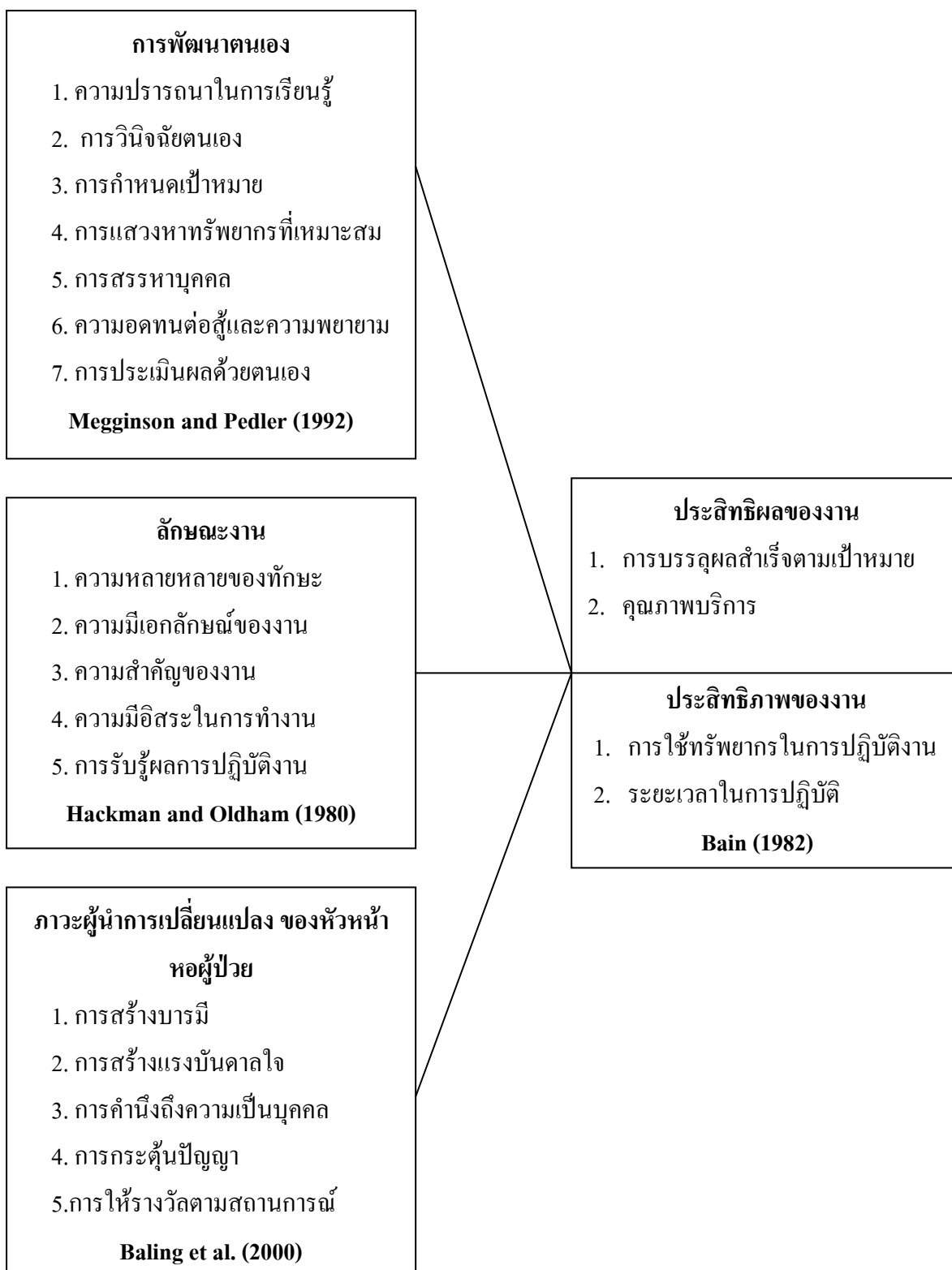
Ozaralli (2003) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจและประสิทธิผลของทีม กลุ่มตัวอย่าง 152 คน วัดแบบสอบถามตามการรับรู้เป็ยรายบุคคลและนำมาวิเคราะห์เป็นรายบุคคล จากพนักงานในองค์การทางด้านการโฆษณา การสื่อสาร การบิน ธนาคาร และองค์การสุขภาพขององค์การเอกชน ในประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง กับนวัตกรรมของงาน การสื่อสารในทีม ผลการปฏิบัติงานของทีม และประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

Huang, Cheng, and Chou (2004) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานกับการประสานงานภายในทีมและประสิทธิผลของทีม ตามแนวคิดของ Sirin (1976) ในองค์การการเงิน ประเทศไต้หวัน จำนวน 71 ทีม ประกอบด้วยสมาชิกทีม 395 คน พบว่า หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง การประสานงานภายในทีมและประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

Lowe, Kroeck, and Sivasupramaniam (1996) ศึกษาถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1985) โดยทำการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำทั้งหมด 33 เครื่องมือพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตามแนวคิดของ Bain (1982) ซึ่งประเมินได้จาก การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย คุณภาพบริการ การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน จะเกิดได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากองค์ประกอบหลักดังกล่าวประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Megginson and Pedler (1992) ลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วย ตามแนวคิดของ Baring et al. (2000) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย มีงานวิจัยสนับสนุนว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติมาใช้บริการมากที่สุด ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงพยาบาล จำนวน 1,594 คน (ข้อมูลได้จากการโทรศัพท์สอบถามจากฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลในวันที่ 17 มีนาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติมาใช้บริการมากที่สุด เขตกรุงเทพมหานคร จาก 4 โรงพยาบาล จำนวน 319 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้ (ยูดี ภาษาและคณะ, 2543)

1. สํารวจพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติมาใช้บริการมากที่สุด จำนวน 4 โรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดจำนวน 1,594 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย คำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973, อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2544) เมื่อมีระดับนัยสำคัญที่ .05

$$\text{ใช้สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2} ; \text{ เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น } .05$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ในที่นี้กำหนดร้อยละ 5

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1,594}{1 + 1,594 (.05) (.05)} \\ &= 319 \end{aligned}$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีผู้ป่วยชาวต่างชาติมาใช้บริการมากที่สุด ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 319 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนคน	กลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล	723	145
โรงพยาบาลกรุงเทพ	489	98
โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท	268	52
โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์	114	22
รวม	1,594	319

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน จากประชากรพยาบาลทั้งหมด 1,594 คน แบบ (Multi –stage sampling) ด้วยตนเองมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 สุ่มหอผู้ป่วยในแต่ละแผนกของโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอก อายุรกรรม ศัลยกรรม อุบัติเหตุฉุกเฉิน สูติ-นรีเวช วิกฤต/ผู้ป่วยหนัก ห้องผ่าตัด และกุมารเวชกรรม โดยวิธีการจับสลาก ใช้อัตราส่วน 1: 2 ได้หอผู้ป่วยที่เป็นตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2-5

2.2 สุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการจับสลาก ใช้อัตราส่วน 2: 3 ได้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

แผนก	จำนวนหอผู้ป่วยในแต่ละแผนก	จำนวนหอผู้ป่วยที่สุ่มได้	จำนวนพยาบาลในหอที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา
ผู้ป่วยนอก	6	3	29	19	16
อายุรกรรม	4	2	37	25	24
ศัลยกรรม	4	2	28	19	18
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	1	1	21	14	14
สูติ-นรีเวช	2	1	24	17	17
วิกฤต/ผู้ป่วยหนัก	4	2	27	18	17
ห้องผ่าตัด	1	1	28	17	17
กุมารเวชกรรม	2	1	23	16	15
รวม	27	13	217	145	138

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลกรุงเทพ

แผนก	จำนวนหอผู้ป่วยในแต่ละแผนก	จำนวนหอผู้ป่วยที่สุ่มได้	จำนวนพยาบาลในหอที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา
ผู้ป่วยนอก	6	3	19	13	7
อายุรกรรม	4	2	25	16	16
ศัลยกรรม	3	2	20	13	13
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	1	1	14	10	10
สูติ-นรีเวช	1	1	18	12	12
วิกฤต/ผู้ป่วยหนัก	2	1	16	11	11
ห้องผ่าตัด	1	1	17	12	12
กุมารเวชกรรม	1	1	16	11	11
รวม	19	12	145	98	92

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

แผนก	จำนวนหอผู้ป่วยในแต่ละแผนก	จำนวนหอผู้ป่วยที่สุ่มได้	จำนวนพยาบาลในหอที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา
ผู้ป่วยนอก	6	3	11	9	9
อายุรกรรม	3	2	16	7	5
ศัลยกรรม	2	1	7	5	5
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	1	1	8	6	2
สูติ-นรีเวช	1	1	10	6	4
วิกฤต/ผู้ป่วยหนัก	2	1	11	7	5
ห้องผ่าตัด	1	1	10	6	5
กุมารเวชกรรม	1	1	9	6	5
รวม	17	11	82	52	40

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

แผนก	จำนวนหอผู้ป่วยในแต่ละแผนก	จำนวนหอผู้ป่วยที่สุ่มได้	จำนวนพยาบาลในหอที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา
ผู้ป่วยนอก	5	3	5	3	3
อายุรกรรม	2	1	5	4	4
ศัลยกรรม	1	1	4	3	3
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	1	1	5	2	2
สูติ-นรีเวช	1	1	6	3	3
วิกฤต/ผู้ป่วยหนัก	2	1	3	2	2
ห้องผ่าตัด	1	1	5	3	3
กุมารเวชกรรม	1	1	4	2	2
รวม	15	10	37	22	22

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบประสานงานด้านงานวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด และให้ผู้รับผิดชอบประสานงานด้านงานวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล เป็นผู้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยคำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 319 ชุดและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 292 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.54 ได้ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับการศึกษา พบว่า ข้อมูลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน มีระดับการวัดข้อมูลเป็นนามบัญญัติ จึงได้นำมาจัดกลุ่มเพื่อศึกษาลักษณะการกระจายข้อมูลตามกลุ่ม และศึกษาเบื้องต้นของข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=292)	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	208	71.2
31-40 ปี	71	24.3
41-50 ปี	13	4.5
อายุเฉลี่ย 29.18 ปี SD = 5.25 อายุต่ำสุด 23 ปี สูงสุด 49 ปี		
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	207	70.9
6 – 10 ปี	52	17.8
11 – 15 ปี	19	6.5
16 – 20 ปี	12	4.1
20 ปีขึ้นไป	2	0.7
ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 5.06 ปี SD = 4.43 ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 25 ปี		
หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
ผู้ป่วยนอก	39	13.4
อายุรกรรม	47	16.1
ศัลยกรรม	38	13.0

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=292)	ร้อยละ
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	28	9.6
สติ-นรีเวช	34	11.6
วิกฤต/ผู้ป่วยหนัก	38	13.0
ห้องผ่าตัด	35	12.0
หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
กุมารเวชกรรม	33	11.3
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	278	95.2
ปริญญาโท	14	4.8

จากตารางที่ 6 การศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 292 คน พบว่ามีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.2 อายุต่ำสุด 23 ปี สูงสุด 49 ปี ($\bar{X} = 29.18$, $SD = 5.25$) ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.9 ($\bar{X} = 5.06$, $SD = 4.43$) ปฏิบัติในแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.1 และระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 95.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับการศึกษา โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามการพัฒนาดตนเอง ซึ่ง มลฤทัย แก้วกิริยา (2546) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Megginson and Pedler (1992) เป็นแบบสอบถามที่นำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และค่าความตรง

เนื้อหาเท่ากับ .95 โดยลักษณะข้อคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิดและเป็นข้อความทางบวกทุกข้อ จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

- | | | | |
|---------------------------------------|-------|---|-----|
| 1. ความปรารถนาในการเรียนรู้ | จำนวน | 6 | ข้อ |
| 2. การวินิจฉัยตนเอง | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 3. การกำหนดเป้าหมาย | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 5. การแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 6. ความอดทนต่อผู้ ความพยายาม | จำนวน | 6 | ข้อ |
| 7. การประเมินผลด้วยตนเอง | จำนวน | 4 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกคำตอบและกำหนดคะแนนดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามลักษณะงาน ซึ่ง แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) เป็นแบบสอบถามที่เคยนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เครือสมิติเวช มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 และค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 1.0 โดยลักษณะข้อคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิดและเป็นข้อความทางบวกทุกข้อ จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- | | | | |
|-----------------------------|-------|---|-----|
| 1. ความหลากหลายของทักษะ | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน | จำนวน | 3 | ข้อ |
| 3. ความสำคัญของงาน | จำนวน | 3 | ข้อ |
| 4. ความมีอิสระในการทำงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 5. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกคำตอบและกำหนดคะแนนดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด |
|---|--|

- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่ง สุภาพร รอดถนนอม (2542) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bass (1985), Bass and Avolio (1994) เป็นแบบสอบถามที่เคยนำไปใช้ใน กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลที่สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 และค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ .90 และผู้วิจัยปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลเอกชน โดยลักษณะข้อคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิดและเป็นข้อความทางบวกทุกข้อ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- | | | | |
|-----------------------------|-------|---|-----|
| 1. การสร้างบารมี | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 3. การคำนึงถึงความเป็นบุคคล | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 4. การกระตุ้นปัญญา | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 5. การให้รางวัลตามสถานการณ์ | จำนวน | 4 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกคำตอบและกำหนดคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Bain (1982) ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 2 ท่านเพิ่มเติม เกี่ยวกับประสิทธิผลของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับประสิทธิผลของงาน ของพยาบาลวิชาชีพตามบริบทของโรงพยาบาลเอกชน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 และค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 1.0 ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามปลายปิด และเป็นข้อความทางบวกทุกข้อ จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายของงาน จำนวน 5 ข้อ
2. คุณภาพการบริการ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกคำตอบและให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนประสิทธิผลของงาน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง วรรณสุต, 2538)

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับดีมาก
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับดี
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับพอใช้
 คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Bain (1982) ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 2 ท่านเพิ่มเติม เกี่ยวกับประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพของงาน ของพยาบาลวิชาชีพตามบริบทของโรงพยาบาลเอกชน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 และค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 0.81 ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามปลายปิด และเป็นข้อความทางบวกทุกข้อ จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

1. การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกคำตอบและให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนประสิทธิภาพของงาน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคองกรรมสูตร, 2538)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระคำนิยามเชิงปฏิบัติการตามกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความรวมทั้งข้อความแนะนำและข้อเสนอแนะ กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 1 | หมายถึง | คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย |
| 2 | หมายถึง | คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม |
| 3 | หมายถึง | คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม |
| 4 | หมายถึง | คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม |

จากนั้นผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องในการ

ยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกันร้อยละ 80 ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดหรือ 4 ใน 5 คน (Polit and Hungler, 1999: 419) การให้คะแนนและการแปลผลของผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีรายละเอียดความตรงเนื้อหา ดังนี้ ฉบับที่ 1 ค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 0.90 ฉบับที่ 2 ค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 0.95 ฉบับที่ 3 ค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 0.99 ฉบับที่ 4 ค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 1.0 และฉบับที่ 5 ค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 1.0

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีการแก้ไข

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ได้ปรับปรุงดังนี้

สรุป	จากข้อคำถามเดิม	44 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	23 ข้อ
	ตัดทิ้งเพราะคำถามมีความซ้ำซ้อน	2 ข้อ
	รวมเหลือข้อคำถาม	42 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน ได้ปรับปรุงดังนี้

สรุป	จากข้อคำถามเดิม	19 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	2 ข้อ
	ตัดทิ้งเพราะคำถามมีความซ้ำซ้อน	- ข้อ
	รวมเหลือข้อคำถาม	19 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ปรับปรุงดังนี้

สรุป	จากข้อคำถามเดิม	20 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	3 ข้อ
	ตัดทิ้งเพราะคำถามมีความซ้ำซ้อน	- ข้อ
	รวมเหลือข้อคำถาม	20 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ได้ปรับปรุง ดังนี้

สรุป	จากข้อคำถามเดิม	11 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	2 ข้อ
	ตัดทิ้งเพราะคำถามมีความซ้ำซ้อน	2 ข้อ
	รวมเหลือข้อคำถาม	9 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามประสิทธิภาพของงาน ได้ปรับปรุง ดังนี้

สรุป	จากข้อคำถามเดิม	13 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	2 ข้อ
	ตัดทิ้งเพราะคำถามมีความซ้ำซ้อน	2 ข้อ
	รวมเหลือข้อคำถาม	11 ข้อ

แบบสอบถามภายหลังการปรับปรุง

แบบสอบถามภายหลังจากการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่	1	แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	4 ข้อ
ตอนที่	2	แบบสอบถามการพัฒนาคณะของพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน	42 ข้อ
ตอนที่	3	แบบสอบถามลักษณะงาน	จำนวน	19 ข้อ
ตอนที่	4	แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย	จำนวน	20 ข้อ
ตอนที่	5	แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน	จำนวน	9 ข้อ
ตอนที่	6	แบบสอบถามประสิทธิภาพของงาน	จำนวน	11 ข้อ

2. การหาความเที่ยง (Reliability)

นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในหอผู้ป่วยอย่างน้อย 1 ปีในโรงพยาบาลบางกอกเนอสซึ่งโฮมที่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการพัฒนาคณะของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .97 แบบสอบถามลักษณะงานเท่ากับ .92 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ .96 และแบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ .92 และแบบสอบถามประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ .93

จากนั้นจึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลแล้วจึงนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยง ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อนำไปทดลองใช้และเมื่อใช้จริง

เครื่องมือ	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่าง (n = 292)
แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	0.97	0.97
แบบสอบถามลักษณะงาน	0.92	0.90
แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.96	0.94
แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน	0.92	0.92
แบบสอบถามประสิทธิภาพของงาน	0.93	0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ
2. ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือการวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 4 โรงพยาบาล ส่งให้คณะกรรมการพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่างการวิจัยขององค์การ โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม

การวิจัยในมนุษย์ของแต่ละโรงพยาบาลพิจารณาเห็นชอบก่อน (มีเฉพาะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์) หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำหนังสืออนุญาตในการเก็บข้อมูลการวิจัยไปติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของกลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลด้วยตนเอง และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลแก่พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารจากทุกแผนก ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน แผนกสูติ-นรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม และแผนกวิกฤต/ผู้ป่วยหนัก โดยสุมห่อผู้ป่วยในแต่ละแผนกและสุมพยาบาลในหอผู้ป่วยเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดและใช้วิธีการสุมกลุ่มตัวอย่างจากการจับฉลาก โดยผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของกลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลทำการแจกแบบสอบถามตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล และเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้เตรียมซองให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกแล้วส่งกลับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของกลุ่มการพยาบาล หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของกลุ่มการพยาบาลในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามของผู้วิจัยใส่ซองไว้อย่างมิดชิด เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 5 มกราคม 2552 – 23 กุมภาพันธ์ 2552 รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.73 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 319 ฉบับ

6. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 292 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.54 ของแบบสอบถามที่ส่งไป และนำข้อมูลที่ได้อันวิเคราะห์ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

เริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือยินยอมให้กลุ่มตัวอย่างลงนามเข้าร่วมในการวิจัย โดยทำการเก็บรวบรวมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยเท่านั้น

2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิ์อย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าแรกของแบบสอบถามแก่ผู้ที่ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ทราบถึงสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัยหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย ซึ่งไม่เกิดผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีการลงชื่อผู้เข้าร่วมวิจัย และในระหว่างตอบแบบสอบถามหากผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการยุติการให้ข้อมูล ก็สามารถทำได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลใดๆ

3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และจะทำลายทิ้งหลังเสร็จสิ้นการทำวิจัย

4. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับการศึกษา นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นจำนวนและร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน นำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson is product moment correlation coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง วรรณสุต, 2542: 11)

เมื่อ r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

เมื่อ r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.69 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

เมื่อ r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.29 ถึง และต่ำกว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่า ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในลักษณะตามกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น- หมายความว่า ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษามีลักษณะตรงกันข้าม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ศึกษาประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 292)

ประสิทธิผลของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านคุณภาพการบริการ	4.15	.62	ดี
ด้านการบรรลุเป้าหมายของงาน	4.02	.62	ดี
รวม	4.09	.62	ดี

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านคุณภาพการบริการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$) และด้านการบรรลุเป้าหมายของงาน ($\bar{X} = 4.02$)

ตอนที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 292)

ประสิทธิภาพของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4.07	.68	ดี
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.97	.67	ดี
รวม	4.02	.68	ดี

จากตารางที่ 9 พบว่าประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดีเช่นกัน ($\bar{X} = 4.02$, $SD=0.68$) โดยมีด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) และด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	ประสิทธิผล ของงาน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	ประสิทธิภาพ ของงาน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	P - value	การแปลผล
การพัฒนาตนเอง	.632	.581	.000	ปานกลาง
ลักษณะงาน	.630	.573	.000	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย	.466	.421	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเอง ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .632, .630, .466$) ตามลำดับ และการพัฒนาตนเอง ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .581, .573, .421$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ เขตกรุงเทพมหานคร 4 โรงพยาบาล ประกอบด้วย โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทและโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ จำนวน 1,594 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยนอก อายุรกรรม ศัลยกรรม อุบัติเหตุฉุกเฉิน สูติ-นรีเวช วิกฤต/ผู้ป่วยหนัก ห้องผ่าตัด และกุมารเวชกรรม จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 319 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ซึ่ง มลฤทัย แก้วกิริยา (2546) สร้างไว้ตามแนวคิดของ Megginson and Pedler (1992) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ .95 จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามลักษณะงาน ซึ่ง แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540) สร้างไว้ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 และค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ 1.0 จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่ง สุภาพร รอดถนอม (2542) สร้างไว้ตามแนวคิดของ Bass (1985), Bass and Avolio (1994) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 และค่าความตรงเนื้อหาเท่ากับ .90 และผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สุภาพร รอดถนอม (2542) โดยใช้แนวคิดของ Baling et al. (2000) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Bain (1982) ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 2 ท่าน เพื่อให้สอดคล้อง

กับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลเอกชน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 และผ่านการตรวจสอบความตรงเนื้อหาเท่ากับ 1.0 จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามประสิทธิภาพของงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Bain (1982) ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 2 ท่าน เพื่อให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพของงานโรงพยาบาลเอกชน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 และผ่านการตรวจสอบความตรงเนื้อหาเท่ากับ .81 จำนวน 11 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อคำถามและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยถือเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒिर้อยละ 80 (4 ใน 5) และตรวจสอบความเที่ยงโดยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางกอกเนอสซิ่งโฮม จำนวน 30 คน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน เท่ากับ .97, .92, .96, .92 และ .93 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยส่งหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 แห่ง หลังจากนั้น 2 สัปดาห์ประสานงานกับผู้บริหารรับผิดชอบประสานงานด้านงานวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำส่งแบบสอบถามใส่ซองพร้อมปกกา 1 ค้ำ เพื่อตอบแบบสอบถาม และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามคืน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึก แล้วส่งกลับผู้บริหารรับผิดชอบด้านการวิจัยของกลุ่มการพยาบาล หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อรับแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 319 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 299 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ของข้อมูลนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 292 ฉบับ

ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณหาความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09$, $SD=0.62$) โดยมีด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 4.15$) และด้านการบรรลุเป้าหมายของงาน ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.02$, $SD=0.68$) โดยมีด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) และด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3.2 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3.4 การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3.5 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09$) โดยพิจารณาจากข้อคำถามทั้งรายข้อ และรายด้านแล้ว แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญการทำงานที่มีคุณภาพและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันด้วยการสร้างความแตกต่างในการให้บริการ โดยเน้นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานเพื่อให้เกิดการยอมรับ

ทางด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เพื่อจูงใจให้ผู้ป่วยมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในแต่ละโรงพยาบาลจึงได้มีการพัฒนาคุณภาพการบริการในทุกหน่วยงาน รวมถึงหอผู้ป่วยซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยที่มีความสำคัญ จึงต้องเร่งพัฒนาคุณภาพให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ Bain (1982) ที่ว่าผลผลิตของงานเกิดจากผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กร โดยปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลผลิตของหอผู้ป่วยให้ได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี มีหาญพงษ์ (2547) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภารัตน์ แบนุนทด (2544) ศึกษาประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งประสิทธิภาพของงานด้านคุณภาพการบริการ อยู่ในระดับดี และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$) แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพนั้นเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและตามมาตรฐานที่โรงพยาบาลกำหนด พยาบาลปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถในการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ โดยไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้รับบริการและญาติมีความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุหรือข้อร้องเรียนต่างๆ ทำให้ผู้รับบริการและญาติพึงพอใจกลับมาใช้บริการอีก หรือเกิดการบอกต่อให้กับบุคคลอื่น ๆ มาใช้บริการ ซึ่งจากสภาพการณ์ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันมากขึ้นอย่างต่อเนื่องระหว่างโรงพยาบาลเอกชนของไทยด้วยกันเอง และการแข่งขันกับโรงพยาบาลจากประเทศคู่แข่งแต่ละโรงพยาบาลต่างเร่งพัฒนาปรับปรุงศักยภาพการบริการที่มีคุณภาพ เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการดำเนินงานและการบริหารงาน มีความกระตือรือร้นไม่หยุดนิ่ง ต้องปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันในโลกยุคใหม่ เพื่อตอบสนองให้ทันตามกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้พยาบาลวิชาชีพทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพการบริการ มีการสนับสนุนให้ดูแลช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ และตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์รายข้อพบว่า ในข้อการปฏิบัติงานโดยผู้รับบริการและญาติมีความปลอดภัย ซึ่งอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในข้อการปฏิบัติงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุหรือข้อร้องเรียนต่างๆ อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.99$) อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ประกอบผู้รับบริการในโรงพยาบาลเอกชนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความต้องการ

ในการรับบริการที่รวดเร็ว และคาดหวังกับคุณภาพการบริการที่ดีกว่าโรงพยาบาลของรัฐ อาจทำให้เกิดข้อร้องเรียนต่างๆตามมา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จีระพร แคนเขตต์ (2543) และแวนดาว อินทบุตร (2545) ที่พบว่า ด้านคุณภาพการบริการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา แสนทวิ (2547) ที่พบว่า ด้านคุณภาพการบริการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ส่วนประสิทธิผลของงานด้านการบรรลุเป้าหมายของงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) แสดงให้เห็นว่า จากการที่โรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาเพื่อให้ผ่านการรองรับคุณภาพโรงพยาบาลต่างๆ เช่น มาตรฐานตามสถาบันพัฒนาและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (H.A.) มาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล (JCIA) ทำให้มีความชัดเจนในเรื่องนโยบาย เป้าหมายตลอดจนมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการต่างๆที่ชัดเจน ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานต่างๆอย่างมีหลักการ เทคนิควิธีการต่างๆในการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานอย่างเข้มงวด ถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดที่เป็นอันตรายต่อผู้ป่วยและญาติ ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับการผลวิเคราะห์รายข้อพบว่า ในข้อพยาบาลปฏิบัติงานโดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาข้อพบว่า ในข้อการปฏิบัติงานโดยเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรและห่อผู้ป่วย อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.92$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานโดยยังต้องการความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรและห่อผู้ป่วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องทำให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรและห่อผู้ป่วยมีความชัดเจนมากขึ้น และต้องมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของแวนดาว อินทบุตร (2545) ที่พบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมายของงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา แสนทวิ (2547) ที่พบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมายของงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.02$) โดยพิจารณาจากข้อคำถามทั้งรายข้อและรายด้านแล้ว แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าตามที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนมีการเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านอาคาร สถานที่ ระบบเทคโนโลยี และเครื่องมือทางการแพทย์ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2550) ตลอดจนการจ้างบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านต่างๆเพิ่มมากขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน ทำให้ต้นทุนเพิ่มมากขึ้นแต่ไม่สามารถปรับอัตราค่ารักษาพยาบาลให้สอดคล้องกับการลงทุนได้ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการวิเคราะห์

ต้นทุน การบริหารจัดการในด้านการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่างๆ รวมทั้งสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพปรับทราบนโยบายและให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเพื่อยืดอายุการใช้งานของเครื่องมือ มีตรวจสอบเครื่องมือให้พร้อมใช้อยู่เสมอ มีการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ตามลำดับการใช้งาน เมื่อพยาบาลวิชาชีพปรับทราบนโยบายที่ให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการผลการวิเคราะห์รายชื่อที่พบว่า ในข้อการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ฆ่าเชื้อตามลำดับการใช้ก่อนและหลังตามอายุการใช้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) สำหรับการปฏิบัติงานตามปริมาณภาระงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลัง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$) อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนมีปริมาณที่มาก มีงานที่รับผิดชอบมาก ทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพโดยตรงทั้งด้านการบริหาร วิชาการและการบริการ อีกทั้งงานที่ต้องรับผิดชอบแทนบุคลากรในสาขาอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดอัตรากำลังพยาบาลให้มีจำนวนเพียงพอกับภาระงานหรือจัดให้มีเจ้าหน้าที่งานด้านต่างๆ เช่นงานธุรการ เพื่อช่วยลดภาระงานที่ไม่ใช่งานพยาบาลลง ทำให้พยาบาลมีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านการบริการพยาบาล และงานกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพต่างๆ อย่างเต็มที่ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ แวดดาว อินทบุตร (2545) พบว่า การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา แสสนทวี (2547) ที่พบว่า การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ส่วนประสิทธิภาพของงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.97$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับงานบริการพยาบาล ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ 24 ชั่วโมง ลักษณะงานเป็นงานประจำที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติอยู่เสมอ ในการรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยโดยตรง ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้บริการโดยตรงกับผู้ป่วยและครอบครัวโดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวมผสมผสานกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤตและฉุกเฉิน มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย (กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข, 2540) สอดคล้องกับการผลการวิเคราะห์รายชื่อที่พบว่า ในข้อพยาบาลปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินได้ทันเวลา ซึ่งอยู่ในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณารายชื่อในข้อพยาบาลปฏิบัติงานใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน อยู่ในระดับดี แต่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} =$

3.54) อาจเนื่องมาจากพยาบาลมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงเป็นไปได้ยาก ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่ได้วางแผนไว้ ดังนั้นพยาบาลต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของงานและปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายและตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ แววดาว อินทบุตร (2545) พบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา แสนทวี (2547) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.632$) กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองทำให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากพยาบาลวิชาชีพไม่มีการพัฒนาตนเอง ก็จะทำให้พยาบาลไม่เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลที่ไม่ดีเช่นกัน ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัทสน์ โชคไพบูลย์ (2548) พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน และการพัฒนาตนเองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมงานได้ร้อยละ 68.2 อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของโรงพยาบาล

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.630$) กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ลักษณะงานภายในองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของงาน ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gelsema et al. (2005) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงานทั้งด้านความพึงพอใจและความเครียดของพยาบาล ส่วนการศึกษาของ Roedel and Nystrom (1988) พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนสำคัญที่สะท้อนถึงปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน การลาออกตลอดจนผลของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษา ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) และ นลินี เกิดประสงค์ (2547) ที่พบว่า

คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร รับรู้ลักษณะของงานที่ตนเอง ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นลักษณะงานที่ดี พยาบาลจะเกิดความรู้สึกตื่นตัว เพราะเป็นความท้าทาย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจอยากจะปฏิบัติงานมากขึ้น ประกอบกับผู้บริหาร มีนโยบายการให้การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม โดยสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ทำให้พยาบาลสามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างครอบคลุม มีอิสระในการ ปฏิบัติงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ให้บริการแก่ผู้ป่วย ทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติ สามารถให้การรักษาพยาบาลอย่างกว้างขวาง ทำให้งานของพยาบาลมี ความหลากหลาย ทำให้พยาบาลต้องมีความตื่นตัว สนใจหาความรู้และฝึกปฏิบัติอยู่เสมอ ส่งผลให้ พยาบาลมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ ประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า มี ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.466$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน อุทิศตนเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้งานสำเร็จในเวลาที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน หากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะช่วย กระตุ้นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยกระตุ้นแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึง ความสำคัญ คุณค่าและเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร ทำให้มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทที่ จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และหัวหน้าหอผู้ป่วยยังช่วยกระตุ้นให้พยาบาล วิชาชีพคิดหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา มีการแสดงความคิดเห็น มองปัญหาที่ เผชิญอยู่ด้วยแง่มุมต่างๆ โดยการใช้เหตุผลพื้นฐาน มีการสนับสนุนให้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ พวงรัตน์ บุญญา นุรักษ์ (2544: 81) กล่าวว่า การบริหารงานที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ นั้น ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเน้นการสร้างความรู้ กระบวนการคิดด้วยปัญญา การสร้างสรรค์ความรู้ ความสามารถให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้คิดตัดสินใจงานที่ทำได้อย่างอิสระ เกิดประสิทธิผลกับ องค์กรได้สูง สอดคล้องกับการศึกษาของ พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยของ พยาบาลประจำการได้ และ Wong and Cummin (2007) ศึกษาพบว่า การพัฒนาให้ผู้นำมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้ป่วย และสอดคล้องกับ การศึกษาของ สุภาพร รอดถนอม (2542) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นหากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็จะสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ที่ตามสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี ส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นในการดำเนินการให้เกิดคุณภาพการพยาบาลตามเป้าหมายขององค์กร จึงต้องเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลและองค์กรพยาบาล พร้อมทั้งถ่ายทอดให้บุคลากรในหน่วยงานทราบทิศทางในการปฏิบัติงาน เห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น ยินดีทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนด เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร ทำให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ด้วยเหตุนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ยอมรับในจุดอ่อนของผู้ปฏิบัติงาน และมอบหมายงานที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พยายามค้นหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีการตอบสนองอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานในองค์กร

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.581$) กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งต่อตนเอง หน่วยงานและองค์กรพยาบาล ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนก วันทอง (2545) พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และการศึกษาของ Roseanne (2004) พบว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงานในองค์กรสุขภาพ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.573$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ลักษณะงานภายใน

องค์การ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลรับรู้ลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติ จะทำให้มีความตั้งใจในการทำงานดีขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กุศยา ลิฬหาวงศ์ (2548) สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ (2547) ศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร รับรู้ลักษณะของงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ว่าเป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผลลัพธ์ที่ได้มีความคุ้มค่า คุ้มค่า พยาบาลวิชาชีพต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน สามารถให้การช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินได้ทันเวลา สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ทำให้ผู้รับบริการและญาติบ่นหรือร้องเรียน

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ

ประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.421$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 กล่าวคือ องค์การพยาบาลที่มีผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้การคงอยู่ของพยาบาลสูง มีขวัญและกำลังใจสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีทีมงานที่ดี เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (Barker, 1992) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้นำและผู้ตามมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่ม (Dumham-Taylor and Klafehn, 1995) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นปัญญาของผู้ตามให้สามารถจัดอันดับความสำคัญของปัญหา โดยการประเมินทางเลือกแต่ละทางค้นคว้าแลกเปลี่ยนและร่วมใช้ทรัพยากรกับหน่วยงานอื่น แสวงหาทรัพยากรมาทดแทน เลือกรูปแบบนวัตกรรมสร้างรูปแบบการบริการใหม่ๆ และใช้บริการที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทและ การปฏิบัติงาน เพื่อลดการใช้ทรัพยากรและเทคนิค (พนิดา ดามาพงศ์, 2534) ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของงานตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนต่างมุ่งมั่นในการดำเนินการสู่การพัฒนาและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล การพัฒนาให้เกิดขึ้นเหล่านี้ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพ การบริการพยาบาล (เรมวดี นันทศุภวัฒน์, 2542)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นแนวทางเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถกระทำได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาแม้ว่าอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อคำถามและรายด้านพบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมายของงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานโดยยังขาดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรและหอผู้ป่วย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพต้องทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร และผู้บริหารจะต้องทำให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรและหอผู้ป่วย มีความชัดเจนมากขึ้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

2. ประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาแม้ว่าอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อคำถามและรายด้านพบว่า ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากพยาบาลมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่ได้วางแผนไว้ได้ อาจทำให้ผู้รับบริการรอนาน เกิดการร้องเรียนในเรื่องของระยะเวลาในการให้บริการได้ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพต้องจัดลำดับความสำคัญของงาน และผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดอัตรากำลังพยาบาลให้มีจำนวนเพียงพอกับภาระงาน หรือจัดให้มีเจ้าหน้าที่งานด้านต่างๆ เช่น งานธุรการ เพื่อช่วยลดภาระงานที่ไม่ใช่งานพยาบาลลง ทำให้พยาบาลมีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านการบริการพยาบาล และงานกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพต่างๆ อย่างเต็มที่ ทำให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้นและลูกค้าพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านประสิทธิผลของงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลควรพัฒนาโปรแกรมคุณภาพการบริการและวิธีการบรรลุเป้าหมายของงาน

2. ด้านประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลควรพัฒนาโปรแกรมการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรณีศึกษา ต้นตึกคนกพร. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการใช้อำนาจ กับการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงสาธารณสุข. 2546. รายงานข้อมูลรายชื่อสถานพยาบาลเอกชนประเภทที่รับผู้ป่วยไว้
ค้างคืน ประจำปีงบประมาณ 2545. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
(ร.ส.พ.).
- กรุงเทพคู่มือวิชาการ. 2548. การประกอบธุรกิจแต่ละสายผลิตภัณฑ์[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
http://www.capital.sec.or.th/webapp/corp_fin/datafile/56/20050264T06.DOC
[5 เมษายน 2551]
- กฤษณา พุกอ้อม. 2546. การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล
โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองการพยาบาล. 2542. การพัฒนาปฏิบัติเชิงวิชาชีพ: มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญการพิมพ์.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. คู่มือการจัดการบริการพยาบาล: จาก
หลักการสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญการพิมพ์.
- กองประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 2550. รายชื่อสถานพยาบาลที่รับผู้ป่วยไว้
ค้างคืน[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaimedicalhubnet> [20 กันยายน 2550]
- กาญจนา ค้ายาดี. 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศทางวิชาการกับ
ผลผลิตทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถานศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- กาญจนา แสันทวี. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย
การทำงานเป็นทีมการพยาบาลกับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุศยา ลีพหาวงศ์. 2548. **Human Resource Management**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.google.co.th/search?hl=th&q> [13 เมษายน 2552]
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2544. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติฉบับที่9**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.nesdb.go.th>
[10 ธันวาคม 2544]
- เจริญพร ตรีเนตร. 2543. **ประสบการณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการ
ฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน
ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร** กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัสศรี ไกรนที. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ
การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาล
ทั่วไปเขตภาคใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนากุศลกร ความ
ไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานในทีมการพยาบาล กับประสิทธิผลของ
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ. 2530. **รายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย**. สมาคม
พยาบาลแห่งประเทศไทย.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. 2541. **พัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์: มุ่งที่ผลลัพธ์หรือมุ่งที่กระบวนการ**
Chula Medical Journal 43(2): 96-51.

- จีระพร แคนเขตต์. 2543. พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต10. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. 2544. มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- ชุติมา เลิศกวีพร. 2534. การศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานเศรษฐกิจ. 2551. โรงพยาบาลเอกชน: ยังเป็นไปอย่างต่อเนื่อง[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thannews.th.com/detailNews.php?id=M2421321&issue=2291> [5เมษายน2551]
- दनัย เทียนพุด. 2546. สุดยอดความสำเร็จขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.
- ดวงจันทร์ บัวคลี่. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลทีมการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร เลหาบุตร. 2545. แนวคิดสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: พีเอลิฟวิ่ง.
- ทัศนยา บุญทอง. 2542. การปฏิรูประบบการบริหารการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนยา บุญทอง. 2542. วิสัยทัศน์การพยาบาลไทยปี 2000. วารสารการพัฒนาระบบการพยาบาลด้านสุขภาพ 1(2): 94-102.
- ทัศนยา บุญทอง. 2543. ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.

- ทัศนีย์ ทองรักศรี. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การได้รับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2545. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์. 2547. การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา
พนักงานบริษัทเอส.แอล.พาราเวดจำกัด[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research> [5 พฤษภาคม 2551]
- ชนิดา ฉิมวงษ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ
ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาค
ตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล รื่นสุข. 2533. การพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มของ
ผู้บริหารระดับต้นโรงพยาบาลชุมชน เขต7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
สาขาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นลินี เกิดประสงค์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความฉลาดทางอารมณ์ กับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชนภาคเหนือ
ตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา น้ำฝน. 2538. เอกลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่1. สงขลา: เหมการพิมพ์.

- นิชนันท์ ฟุ่งลัดดา. 2548. การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. 2545. การบริหารการพยาบาล. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร. 2550. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ประพันธ์ หาญกว้าง. 2538. องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวทางในการพัฒนาองค์การและทรัพยากร
มนุษย์ขององค์การในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประภารัตน์ แบนขุนทด. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้า
หอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี มีหาญพงษ์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรานอม ฉิมอินทร์. 2539. การศึกษากิจกรรมพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีทัศน์ โชคไพบลูย์. 2548. พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของทีมงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ผู้จัดการรายสัปดาห์. 2550. โรงพยาบาลเอกชนระดมเสีย!...เปิดชิงความเป็นหนึ่ง[ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://www.citisevice.net/forum/index.php?topic=14165.msg14165>
[5 เมษายน 2551]
- ผู้จัดการออนไลน์. 2546. โรงพยาบาลเอกชนยังไม่ฟื้นภาวะวิกฤติ[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<http://www.geocities.com/ekonomize/tfb.TFB2003feb19p1.htm> [18 กุมภาพันธ์ 2546]
- พจน์ เพชรบูรณิน. 2528. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนิดา ดามาพงศ์. 2534. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุข
อำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณัฐบัณฑิต. สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรจันทร์ เทพพิทักษ์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณิภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2537. ความสำคัญ ปัญหาและความต้องการการพัฒนากุศลกรพยาบาล.
วารสารพยาบาลจุฬาลงกรณ์ 6 (3): 23–28.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2540. หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพการ
บริการ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5 (มกราคม–เมษายน 2540):
35–44.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2544. ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล.
กรุงเทพมหานคร: วังใหม่บลูพริ้นท์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2546. ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: พระรามสี่ปรีนติ้ง.

- พิมพ์กา ไชยยาเลิศ. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีพิเศษของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2542. การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล สู่วิทยาศาสตร์คุณภาพ
 สาระบุรี: อารมณ์การพิมพ์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2541. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิชย์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2542. สารระบการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สาม
 เจริญพานิชย์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2545. สารระนำรู้: พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลง. วารสารพยาบาลศาสตร์ 20 (2):
 9-12.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. 2529. การประเมินผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มฤตยู แก้วกิริยา. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ กับ
 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขงยุทธ เกษสาคร. 2545. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรา
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุพดี โสคติพันธุ์. 2539. การจัดองค์การทางการพยาบาล. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- ยุพิน ยศศรี. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความ
 สามารถในการเจรจาต่อรองของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกลาโหม.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสิมา ศรีสุพรรณ. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีพิเศษของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะงาน
 กับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวง
 สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัชนก วันทอง. 2545. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. 2539. วิชาชีพการพยาบาล: ประเด็นและแนวโน้ม. เชียงใหม่: ธนบรรณการพิมพ์.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, รวิวิทย์ วงศ์ลือเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล. 2545. พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน ผลผลิตในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย. *พยาบาลสาร ฉบับพิเศษ* 133-143.
- เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: เวิร์ดเวฟเอดดูเคชั่น. ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วรดา ข่ายแก้ว. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณฤดี เขวาศรีกุล. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการความหลากหลายในบทบาท และความยืดหยุ่นของทีม กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรางคณา สิริปุชกะ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลยา เตชชัชกุล. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และปัจจัยด้านองค์การ กับการปฏิบัติกรพยาบาลอย่างอิสระของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- แหวดาว อินทบุตร. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงาน เป็นทีม กับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาริ พูลทรัพย์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงาน กับประสิทธิผลของทีมการ พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. 2538. การพัฒนาคน พัฒนาคุณภาพงาน. งามาธิบดีพยาบาลสาร 1(3): 91-95.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. 2538. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล. งามาธิบดีวารสาร 1(4): 79-86.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน. 2538. งามาธิบดีพยาบาลสาร (พฤษภาคม- สิงหาคม) 75-84.
- ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิง จริยธรรม บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภนิจ ธรรมวงศ์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. 2550. โรงพยาบาลเอกชนรวมตัวเป็นเครือข่ายเสริมความเข้มแข็งธุรกิจ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.positioningmag.com/prnews/news.aspx?id=64285> [19 มีนาคม 2551]
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สถาบันพัฒนาและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. 2542. คู่มือการประเมินและการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ดีไซร์
- สภาการพยาบาล. 2544. สมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง ครรภ์ชั้นหนึ่ง[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.tnc.or.th> [1 มีนาคม 2552]

- สมใจ ลักษณะ. 2543. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมชาติ ไตรรักษา. 2546. กลยุทธ์การบริหารโรงพยาบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: พี. เอ็น. การพิมพ์.
- สมบุญ ชัดดียะสูงศักดิ์. 2543. การบริการของโรงพยาบาลตามกรอบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดบริการตามการรับรู้ของผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลรัฐและเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. 2538. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: นวสาส์นการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ และสุستی รุมาคม. 2540. องค์การ ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล.
- สมยศ นาวิการ. 2545. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมาคมโรงพยาบาลเอกชน. 2546. สังคมไทยยังขาดแพทย์พยาบาล[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.Thaiaph. Org/> [5 มิถุนายน 2546]
- สมิต อาชีวนิจกุล. 2534. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สยามธุรกิจ. 2550. โรงพยาบาลเอกชนไทย[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.siamturakij.com/home/news/print_news.php?news_id=5427 [5 เมษายน 2551]
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2542. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายสวาท เผ่าพงษ์. 2542. พัฒนาการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- สิทธิศักดิ์ พฤษ์ปีติกุล. 2543. คู่มือการตรวจสอบคุณภาพโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุดาพร สงวนวงษ์. 2533. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง กับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุพัตรา มะปรางหวาน. 2546. อนาคตภาพองค์การพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลเอกชน ในช่วง พุทธศักราช 2550-2554. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ. 2539. ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร รอดคนอม. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลขององค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุลัดดา มีชูทรัพย์. 2539. การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ศุภวานิชการพิมพ์.
- สุลัดดา พงษ์รัตนามาน. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรธณพ แสงวนิช. โรงพยาบาล...ธุรกิจที่น่าจับตา. วารสารบรรษัทปริทรรศน์ 13 [เมษายน 2536]: 23-35.
- อัครี จิตต์ภักดี. 2536. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญชลี ดวงอุไร. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย เลาหวิเชียร. 2530. ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อำไพ วิชัยยะ. 2541. ทฤษฎีการพยาบาลกับการบริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21. วารสาร
กรรมการแพทย์ 23 (8): 195-205.

ภาษาอังกฤษ

Bain, D. 1982. **The productivity prescription**. New York: McGraw-Hill.

Barker, A. M. 1992. **Transformation leadership nursing leadership: A vision for the future**.
New York: National league for Nursing Press.

Barling, J., Slater, F., and Kelloway, E. K. 2000. Transformational leadership and emotional
intelligence: An exploratory study. **Leadership Organization Development
Journal**. 21(3): 157-161.

Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., and Mount, M. K. 1998. Relating member
ability and personality to work-team processes and team effectiveness. **Journal of
Applied Psychology**. 83(3): 377-391.

Bass, B. M. 1985. **Leadership and performance beyond expectation**. New York: Free Press.

Bass, B. M. 1998. **Transformation leadership industry, military and education impact**.
New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.

Bass, B. M., and Avolio, B. J. 1997. Transformation leadership and organization culture.
Publication and Multimedia. 17: 112-121.

Brinkerhoff, R. O., and Dresster, D. E. 1990. **Productivity measurement**. Newsbug park:
Sage.

Brown, W., and Moberg, D. 1980. **Organizational theory and management: A macro
approach**. New York: Wiley and Son.

Campion, M. A., Medsker, G. J and Higgs, A. C. 1993. Relationship between work group
characteristics and effectiveness: Implication for designing effective work group.
Personnel Psychology. 46(4): 823-850.

Carol, A., Wong and Greta, G. C. 2007. The relationship between nursing leadership
and patient outcomes: a systematic review. **Journal of Nursing Management**. 15(5):
508-521.

- Cheng, Bor-Shiuan, Chou, Li-Fang , Wu, Tsung-Yu , Huang, Min-Ping and Farh, Jiing-Lih
 Larry,Paternalistic. 2004. **Leadership and subordinate responses: establishing a leadership model in Chinese Organizations**[Online]. Availablefrom: <http://ssrn.com/abstract=1007398> [2009, April 13]
- Cummings, T. G., and Worley, C. G. 2005. **Organizational development and change**. 8th ed. New York: South-Western College.
- Diane Huber. 1996. **Leadership and nursing care management**. W. B. Saunder Company.
- Dixon, D. L. 1999. Achieving results through transformation leadership. **Journal of Nursing Administration**. 29(12): 17-21.
- Finkler, S. A. and Kovner, C. T. 2000. **Financial management for nurse management**. 2nd ed. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Fippo, E. B. 1971. **Management: A behavioral approach**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Foot, M., and Hook, C. 2002. **Introducing human resource management**. London: Prentice-Hall.
- Gelsema, T. I., Margot, V. D., Stan, M., Simone, A., Marloes, J., and Chris, V. 2005. Job stress in the nursing profession: The influence of organization and environment condition and job characteristic. **International Journal of Stress Management**. 12(3): 222-240.
- Gibson, J. L., Lvancevich, J. M., and Donnelly, J. H. 2000. **Organizations: Behavior structure process**. 10th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Graham, N. O., and Sheppard, C. 1990. Realities in retention and recruitment. In N. L. chaska (ed). **The Nursing profession: Turning point** 3, 440-447. Philadelphia: C. V. Mosby.
- Grigsby, K. A. 1991. Perceptions of organization climate: Influenced by the organization is structure. **Journal of Nursing Education**. 30(2): 81-88.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1980. **Work redesign**. Massachusetts: Addison- Wesley.
- Haloburbo, E. P., and Thomson, M. A. 1998. A comparison of intentional experiences for Baccalaureate nursing students: Developing courtiers. **Journal of Nursing Education** 37(1): 13-21.
- Huber, D. 1996. **Leadership and nursing care management**. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Irvine, D. M., and Evans, M. G. 1995. Job satisfaction and turnover among nurse: Integrating research finding across studies. **Nursing Research**. 44(4): 246-253.

- Ivancevich, J. M., and Matteson, H. T. 1999. **Organization behavior and management**. 2nd ed. Boston: McGraw-Hill.
- Jernigan, D. K. 1988. **Human resource management in nursing**. New York: Appleton and Lange. 108.
- Jones, G. R. 2001. **Organizational theory**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kinicki A., and Kreitner, R. 2003. **Organizations, behavior, key concepts, skill and best practices**. Boston: McGraw-Hill.
- Lowe, K. B., Kroeck , K. G., and Sivasubramaniam, N. 1996. Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta- analysis review. **Leadership Quarterly**. 7(3): 385-425.
- Manojlovich, M., and Laschinger, H. K. S. 2002. Relationships of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. **Journal of Nursing Administration**. 32(11): 586-595.
- Marquis, B. L. 2000. **Leadership roles and management functions in nursing theory and application**. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.
- Marquis, B. L., and Huston, C. J. 1987. **Leader roles and management functions in nursing: Theory & application**. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.
- McNeese-Smith, D. K. 1995. Job satisfaction, productivity, and organizational commitment: The result of leadership. **Journal of Nursing Administration**. 25(9): 17-26.
- McNeese-Smith, D. K. 2001. Staff nurse views of their productivity and nonproductivity. **Health Care Management Review**. 26(2): 7-19.
- Megginson, D., and Pedler, M. 1992. **Self development: A facilitator is guide**. London: McGraw-Hill.
- Mettenson, I. 2002. **Organizations: Behavior and management**. 6th ed. Boston: McGraw - Hill.
- Mott, P. E. 1972. **The characteristic of effectiveness organization**. New York: Harper and row.
- Newstrom, J. W., and Keith, D. 1997. **Organization behavior: Human behavior at work**. New York: McGraw-Hill, 109

- Ozaralli , N. 2003. Effect of transformational leadership on empowerment and team effectiveness. **Leadership and organization development journal**. 24(6): 344-355.
- Polit, D. F., and Hungler,B. P. 1999. **Nursing research : Principles and methods**. 6th ed. Philadelphia: J.B.Lippincott.
- Robbins, S. P. 2001. **Organizational behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roedel, R. R., and Nystrom, P. C. 1988. Nursing jobs and satisfaction. **Nursing Management** 19(2): 34-38.
- Roseanne, C., and Moody. 2004. Nursing knowledge work and health care productivity. **Nursing Administration**[Online]. Availablefrom: http://stti.confex.com/stti/inrc15/techprogram/paper_18363.htm [4 April 2008]
- Schermerhorn, J. R. 1996. **Management and organization behavior**. Singapore: John Wiley and Sons.
- Simms, L. M. 2000. **Professional practice of nursing administration**. 3rd ed. Albany: Delmar Thomson Learning.
- Steers, R. M., and Porter, L. C. 1979. **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Sullivan, E. J. 1997. **Effective leadership and management in nursing**. 4th ed. California: Addison Wesley.
- Swansburg, R. C. 1996. **Management and leadership for nursing managers**. 2nd ed. Boston: Jones and Bartlett Publishers.
- Tomey, A. M. 2001. **Guide to nursing management and leadership**. 6th ed. St. Louis: Mosby.
- Vechio, R. P. 1995. **Organizational behavior**. 3rd ed. Florida: Harcourt Brace and company.
- Vroom, V. H. 1984. **Work and Motivation**. New York: Robert E. Krieger.
- Yukl, G. A. 1994. **Leadership in organization**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหะวัณ | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. มาริษา ไกรฤกษ์ | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.อ. หญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์ | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 5. นางสาวชุตติมา ศรีเอี่ยม | ผู้จัดการบริหารงานผู้ป่วยใน
ศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาลกรุงเทพ |

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย⁹⁹
อาคารวิทยศักดิ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

16 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกรุงเทพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุรา สำเร็จกิจ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วยกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุกติปล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวสุติมา ศรีเอี่ยม ผู้จัดการบริหารงานผู้ป่วยใน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงความเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ เทอพานุวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติกรแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางสาวสุติมา ศรีเอี่ยม

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุกติปล โทร. 0-2218-9815

ขัณนิสิต

นางสาวสุรา สำเร็จกิจ โทร. 08-1251-9495

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย¹⁰⁰
อาคารวิฑูรย์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

16 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชุรา สำเร็จกิจ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกิตติปล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. มารีญา ไกรฤกษ์ อาจารย์พยาบาลภาควิชาการบริหารการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

รองศาสตราจารย์ ดร. มารีญา ไกรฤกษ์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกิตติปล โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวชุรา สำเร็จกิจ โทร. 08-1251-9495

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

101

16 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

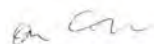
เรียน คณะคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวยุรา สำเร็จกิจ นิเทศชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกติลป เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ พ.ศ.ศ.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงความเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิเทศสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ กิตฺตัญญูรัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	รองศาสตราจารย์ พ.ศ.ศ.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกติลป โทร. 0-2218-9815
ผู้นิเทศ	นางสาวยุรา สำเร็จกิจ โทร. 08-1251-9495

ภาคผนวก ค

**หนังสือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
และตัวอย่างหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย**

ที่ ศบ 0512.11/๔๖๖๐

103

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑ ธันวาคม 2551

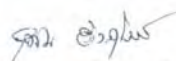
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกอกเนอร์สซิ่งโฮม

เนื่องด้วย นางสาวชุรา สำเร็จกิจ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับลักษณะงาน กวาระผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิปป เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี และไม่ได้มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 30 คน ณ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน แผนกสูติ-นรีเวชกรรม และแผนกวิกฤตผู้ป่วยหนัก โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามเรื่องลักษณะงาน แบบสอบถามเรื่องกวาระผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามเรื่องผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวชุรา สำเร็จกิจ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. ยุทิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตัวเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิปป โทร. 0-2218-9815

ผู้นิสิิต

นางสาวชุรา สำเร็จกิจ โทร. 08-1251-9495

ที.ศ.อ.0512.110 ๒๕๖๓

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

104

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

เนื่องด้วย นางสาวยุรา สำเร็จกิจ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี และไม่ได้มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 145 คน ณ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูติ-นรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกวิกฤต/ผู้ป่วยหนัก และแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามเรื่องลักษณะงาน แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามเรื่องผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวยุรา สำเร็จกิจ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

งานบริการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ฉันนิต

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815

นางสาวยุรา สำเร็จกิจ โทร. 08-1251-9495

ภาคผนวก ง

หนังสือแจ้งผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชลบุรี 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 406 ถนนวิภาวดีรังสิต ชั้น 4 ซอยจตุรัสจตุจักร 62 ถนนพญาไท เขตปทุมธานี กรุงเทพมหานคร 10330
 โทรศัพท์ 0-2218-8991-47 โทรสาร 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

AF 01-11

106

COA No. 111/2551

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 110/51 : ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวมยุรา สำเร็จกิจ นิสิตระดับมหาบัณฑิต

หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชลบุรี 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ได้พิจารณาโดยชี้แจงของ The International Conference on Harmonization - Good Clinical Practice (ICH-GCP) สนับสนุนให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ชื่อ นาม.....
 (รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไริศดา ภัทสประดิษฐ์)
 ประธาน

ชื่อ นาม.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
 กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 15 ธันวาคม 2551

วันหมดอายุ : 14 ธันวาคม 2552

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1- โครงการวิจัย
- 2- ข้อมูลสำเนาในกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและ ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3- ผู้วิจัย
- 4- แบบทดสอบถาม



คณะกรรมการวิจัย 110/51
 วันที่รับรอง : 15 ธ.ค. 2551
 วันหมดอายุ : 14 ธ.ค. 2552

คำชี้แจง

- 1- ผู้วิจัยขอเสนอขอ การดำเนินการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยใหม่ส่วนนี้ไม่นับข้อจำกัด
- 2- ให้ดำเนินการวิจัยตามระยะเวลาที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
- 3- ใช้เอกสารข้อมูลสำเนาในกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย, ใบยินยอม, และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เอกสารที่ประทับตราของคณะกรรมการวิจัย
- 4- ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยที่คณะกรรมการวิจัยได้พิจารณาแล้ว
- 5- ศึกษารายงานคณะกรรมการฯ ภายใน 5 วันทำการ
- 6- เมื่อคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้วให้ส่งคณะกรรมการฯ มีมติรับรองก่อนดำเนินการ
- 7- เมื่อการดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นให้ส่งคณะกรรมการฯ มีมติรับรองก่อนดำเนินการ
- 8- เมื่อการดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นให้ส่งคณะกรรมการฯ มีมติรับรองก่อนดำเนินการ

AF 04-09

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

107

(Patient/ Participant Information Sheet)

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้วิจัย นางสาวมยุรา สำเร็จกิจ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ 33 นานาเหนือ คลองเตย วัฒนา กรุงเทพฯ 10110
(ที่บ้าน) 100/309 ม.พฤษภาวิไลค่อนเมือง ถ.นางพพัฒนา ต.หลักหก อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000
โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) (02) 6672601-3 โทรสาร (02) 6672412 โทรศัพท์ที่บ้าน (02) 1520058

โทรศัพท์มือถือ (081) 2519495 E-mail: JEAB_SAM@yahoo.co.th

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้คำยินยอมและเอกสารอื่นๆ ที่ให้แก่ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยควรประกอบด้วยคำอธิบายดังต่อไปนี้

1. ท่านได้รับการเชิญให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
2. โครงการนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
3. วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
4. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามผลผลิตของงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 105 ข้อ
5. ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้มีตำแหน่งทางการบริหาร ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 319 คน โดยวิธีการได้มาซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยวิธีการคัดเลือกจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)
6. ความไม่สะดวกที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคือ คาดว่าจะรบกวนเวลาประมาณ 45 - 60 นาที ในการตอบแบบสอบถาม
7. การวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อส่วนรวมคือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
8. ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นโดยสมัครใจและสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่เสียประโยชน์ที่พึงได้รับ
9. หากท่านมีข้อสงสัยให้สอบถามเพิ่มเติมได้ โดยสามารถติดต่อผู้วิจัยคือนางสาวมยุรา สำเร็จกิจ ได้ตลอดเวลา ทางหมายเลขโทรศัพท์081-2519495



เลขที่ใบรวม 110 / 51
ฉบับที่รวม 1.5 S.A. 2551
โดยผลผลิต 1.4 S.A. 2552

1/2

ปรับปรุงเมื่อ 14 กรกฎาคม 2551

AF 04-09

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านจะเก็บเป็น**ความลับ** หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็น
ภาพรวม

11. การวิจัยนี้**ไม่มี**การจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าชดเชยแก่ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

12. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการ
พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชั้น 4 อาคารสถาบัน 2 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์ 0-2218-8147 โทรสาร 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th"



เลขที่สารานุกรมวิจัย 110/51
วันที่รับรอง 15 S.A. 2551
วันหมดอายุ 14 S.A. 2552

AF 05-09

ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

(Informed Consent Form)

109

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วยกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
กรุงเทพมหานคร

เลขที่ ประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....

ข้าพเจ้าซึ่งได้ลงนามที่ด้านล่างของหนังสือเล่มนี้ ได้รับคำอธิบายอย่างชัดเจนจนเป็นที่พอใจจากผู้วิจัย
ชื่อนางสาวมยุรา สำเร็จกิจ ที่อยู่ 33 โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ นานาเหนือ แขวงคลองเตย เขตวัฒนา
กรุงเทพมหานคร 10210ถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย ความเสี่ยงอันตราย และประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้น
จากการวิจัยเรื่องนี้แล้ว

ข้าพเจ้าเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิ จะถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อไร
ก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากกรวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในทาง
ใดๆ แก่ข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติคือข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ได้ระบุไว้ และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
ข้าพเจ้าจะเก็บรักษาเป็นความลับ

ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้ในเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือ
ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และใบยินยอม
ของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแล้ว

.....
สถานที่ / วันที่	ลงนามผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
.....
.....	(
สถานที่ / วันที่	ลงนามผู้วิจัยหลัก
.....
.....	(
สถานที่ / วันที่	พยาน



เลขที่โครงการวิจัย 110/51
วันที่รับรอง 15 ส.ค. 2551
วันหมดอายุ 14 ส.ค. 2552

11/11/51 11/11/51

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพ)

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวมยุรา สำเร็จกิจ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบข้อคำถามข้อใดที่รู้สึกอึดอัดหรือไม่สะดวกใจได้ ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับและผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว มยุรา สำเร็จกิจ

นิติพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ”

แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	4	ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง	42	ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน	19	ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	20	ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน	20	ข้อ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งนี้รวมเป็นเวลาทั้งหมด.....ปี
3. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในแผนก
 - ผู้ป่วยพิเศษ
 - ผู้ป่วยนอก
 - อายุรกรรม
 - ศัลยกรรม
 - อุบัติเหตุฉุกเฉิน
 - สูติ-นรีเวชกรรม
 - วิกฤต/ผู้ป่วยหนัก
 - แผนกอื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ระดับการศึกษา.....
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ความปรารถนาในการเรียนรู้ ท่านมีความพยายามทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
2.	ท่านเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาล					
3.	ท่านมีการวิเคราะห์ถึงความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
4.	ท่านมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5.	ท่านต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
6.	ท่านต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
7.	การวินิจฉัยตนเอง ท่านวิเคราะห์ตนเองว่ามีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงในการปฏิบัติงาน					
8.	ท่านมีจุดเด่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน					
9.	ท่านตรวจสอบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	ท่านเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน					
11.	ท่านติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
12.	ท่านแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					
13.	ท่านยินดีให้หัวหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านต้องนำไปปรับปรุง					
14.	การกำหนดเป้าหมาย ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามศักยภาพของท่าน					
15.	ท่านกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ หรือหาข้อมูลความรู้จากแหล่งต่างๆ การลาศึกษาต่อ การประชุมดูงาน					
16.	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
17.	ท่านวางแผนวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
18.	ท่านกำหนดเป้าหมายเฉพาะกิจในแต่ละเรื่องเพื่อการพัฒนาตนเอง					
20.	ท่านกำหนดระยะเวลาการพัฒนาตนเองให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
21.	การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง					
22.	ท่านขวนขวายเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
24.	ท่านศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
25.	ท่านค้นคว้าข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
26.	การสรรหาบุคคล ท่านยินดีรับฟังผลประเมินความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
27.	ท่านขอคำแนะนำถึงแนวทางการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน					
28.	ท่านขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้และการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน					
29.	ท่านขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในด้านข้อมูลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้งาน					
30.	ท่านพยายามฝึกฝนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยุ่งยากร่วมกับผู้เชี่ยวชาญก่อนปฏิบัติงานจริงเสมอ					
31.	ท่านแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการพัฒนาตนเอง					
32.	ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ วิทยาการก้าวหน้ากับเพื่อนร่วมวิชาชีพภายนอกองค์กร					
33.	ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม ท่านพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ					
34.	ท่านให้กำลังใจตนเองเมื่อรู้สึกเหนื่อยล้ากับการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35.	ท่านปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน					
36.	ท่านไม่รู้สึกลำบากที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือและวิธีการปฏิบัติงานใหม่					
37.	ท่านไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน					
38.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองถึงแม้จะมีอุปสรรค เช่น เดินทางไกลหรือต้องแลกเปลี่ยนเวร					
39.	การประเมินผลด้วยตนเอง ท่านนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง					
40.	ท่านพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
41.	ท่านตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายขององค์กรหรือของตนเอง					
42.	ท่านสามารถพัฒนาตนเองจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ความหลากหลายของทักษะ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่.....					
	ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความชำนาญหลายด้านในการแก้ปัญหา					
	ต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่อยู่เสมอ					
	น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
	ต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารหลายภาษาในการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น					
5.	ต้องใช้ความรู้หลากหลายด้านมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
6.	ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่.....					
	มีการระบุขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
	มีการวางแผนให้การพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้รับบริการแบบองค์รวม					
	ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	ความสำคัญของงาน งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่..... มีผลกระทบต่อผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม					
10.	ต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการ ปฏิบัติงานเพราะมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ใกล้ชิด					
11.	มีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จ โดยรวมขององค์กร					
12.	ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่..... มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะ ปฏิบัติงาน					
13.	เปิดโอกาสให้ท่านใช้วิจารณญาณและความสามารถ อย่างเต็มที่ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน					
14.	สามารถเลือกตารางการปฏิบัติงานของตนเองได้					
15.	มีอิสระทำให้ท่านพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย					
16.	การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่..... ได้รับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรงจาก ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
17.	มีโอกาสรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานที่มี ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
18.	ได้รับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานในทาง สร้างสรรค์					
19.	ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานทำให้พัฒนาตนเอง ได้ดีขึ้น					

ส่วนที่4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	การสร้างบารมี หัวหน้าของท่าน.....					
	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
	มีความสามารถและทุ่มเทปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
	ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.	ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
	การสร้างแรงบันดาลใจ หัวหน้าของท่าน.....					
	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
	ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งสำคัญและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ					
7.	ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ					
8.	เชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หัวหน้าของท่าน..... ส่งเสริมและหาแนวทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนา ตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
10.	มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของ ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล					
11.	สนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการ พัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
12.	สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละคนได้อย่างเหมาะสม					
13.	การกระตุ้นปัญญา หัวหน้าของท่าน..... กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของ ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน					
14.	ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการ ปฏิบัติงาน					
15.	ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาคด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
16.	สร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการแสวงหา วิธีการปฏิบัติที่มีคุณภาพ					
17.	การให้รางวัลตามสถานการณ์ หัวหน้าของท่าน..... บอกให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงผลลัพธ์ของงานที่ ต้องการ					
18.	บอกให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19.	บอกให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงรางวัลที่จะได้รับตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
20.	มีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเรื่องประสิทธิผลของงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	การบรรลุเป้าหมายของงาน บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงาน..... โดยเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร และหอผู้ป่วย					
	เน้นการทำงานเป็นทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน งานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหอผู้ป่วย					
	โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเป็น ตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน					
	โดยตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติได้ อย่างมีคุณภาพ					
	ได้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่องค์กร และหอผู้ป่วยกำหนด					
6.	คุณภาพการบริการ บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงาน..... ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและตามมาตรฐานที่ โรงพยาบาลกำหนด เช่น มาตรฐานตามสถาบันพัฒนา และการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (H.A.) มาตรฐาน โรงพยาบาลระดับสากล (JCIA)					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	โดยผู้รับบริการและญาติมีความปลอดภัย					
8.	โดยไม่เกิดอุบัติเหตุหรือข้อร้องเรียนต่างๆ					
9.	ทำให้ผู้รับบริการและญาติพึงพอใจและกลับมาใช้บริการอีกหรือเกิดการบอกต่อให้กับบุคคลอื่น ๆ มาใช้บริการ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเรื่องประสิทธิภาพของงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงาน..... โดยการใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคในการ ปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด					
2.	โดยการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ฆ่าเชื้อตามลำดับการ ใช้ก่อนและหลังตามอายุการใช้งาน					
3.	โดยมีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ					
4.	โดยมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับการใช้งาน					
5.	โดยดูแลบำรุงรักษาตามแนวทางการบำรุงรักษา เครื่องมือที่ถูกต้องทั้งก่อนและหลังการใช้งาน					
6.	โดยมีการแบ่งปันการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ กับหอผู้ป่วยที่อยู่ใกล้เคียง					
7.	ตามปริมาณภาระงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลัง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงาน... ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ					
9.	ให้การช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินได้ทันเวลา					
10.	สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิ ภาพสูงสุด					
11.	สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วไม่ทำให้ผู้รับบริการ และญาติบ่นหรือร้องเรียน					

ภาคผนวก ฉ

การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นรายชื่อ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของงานตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพการบริการ

คุณภาพการบริการ	X	SD	ระดับ
ปฏิบัติงานโดยผู้รับบริการและญาติมีความปลอดภัย	4.33	0.58	สูง
ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและตามมาตรฐานที่โรงพยาบาล กำหนดเช่น มาตรฐานตามสถาบันพัฒนาและการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (H.A.) มาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล (JCIA)	4.20	0.60	สูง
ปฏิบัติงานทำให้ผู้รับบริการและญาติพึงพอใจและกลับมาใช้ บริการอีกหรือเกิดการบอกต่อให้กับบุคคลอื่น ๆ มาใช้บริการ	4.08	0.64	สูง
ปฏิบัติงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุหรือข้อร้องเรียนต่างๆ	4.00	0.66	สูง
รวม	4.15	0.62	สูง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุเป้าหมาย
ของงาน

การบรรลุเป้าหมายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ปฏิบัติงานโดยตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีคุณภาพ	4.09	0.62	สูง
เน้นการทำงานเป็นทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหอผู้ป่วย	4.07	0.61	สูง
ปฏิบัติงานโดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.02	0.62	สูง
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่องค์กรและหอผู้ป่วยกำหนด	4.01	0.60	สูง
ปฏิบัติงานโดยเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรและหอผู้ป่วย	3.92	0.65	สูง
รวม	4.02	0.62	สูง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	X	SD	ระดับ
ปฏิบัติงานโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ชำรุดตามลำดับการใช้ก่อนและหลังตามอายุการใช้งาน	4.22	0.58	สูง
ปฏิบัติงานโดยมีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้อยู่เสมอ	4.20	0.61	สูง
ปฏิบัติงานโดยดูแลบำรุงรักษาตามแนวทางการบำรุงรักษาเครื่องมือที่ถูกต้องทั้งก่อนและหลังการใช้งาน	4.13	0.63	สูง
ปฏิบัติงานโดยมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับการใช้งาน	4.08	0.7	สูง
ปฏิบัติงานโดยใช้วัสดุอุปกรณ์และสารเคมีปลอดภัยในการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.07	0.59	สูง
ปฏิบัติงานโดยมีการแบ่งปันการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆกับหอผู้ป่วยที่อยู่ใกล้เคียง	4.05	0.71	สูง
ปฏิบัติงานตามปริมาณภาระงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลัง	3.72	0.93	สูง
รวม	4.07	0.68	สูง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาที่ใช้ใน
การปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	X	SD	ระดับ
ปฏิบัติงานโดยให้การช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินได้ทันเวลา	4.12	0.61	สูง
ปฏิบัติงานโดยสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	3.96	0.63	สูง
ปฏิบัติงานโดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วไม่ทำให้ ผู้รับบริการและญาติบ่นหรือร้องเรียนสูง	3.91	0.68	สูง
ปฏิบัติงานโดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.77	สูง
รวม	3.97	0.67	สูง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้

ความปรารถนาในการเรียนรู้	\bar{X}	SD	ระดับ
มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.41	0.59	สูง
ต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.40	0.68	สูง
ต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.31	0.64	สูง
มีความพยายามทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	4.18	0.58	สูง
เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาล	4.13	0.60	สูง
มีการวิเคราะห์ถึงความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงาน ที่ปฏิบัติ	4.08	0.59	สูง
รวม	4.25	0.61	สูง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม

ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	X	SD	ระดับ
จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน	4.14	0.61	สูง
ให้กำลังใจตนเองเมื่อรู้สึกเหนื่อยล้ากับการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ	4.09	0.66	สูง
พยายามเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ	4.05	0.64	สูง
ไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน	4.05	0.64	สูง
ไม่รู้สึท้อถอยที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือและวิธีการ ปฏิบัติงานใหม่	4.02	0.67	สูง
เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ถึงแม้ จะมีอุปสรรค เช่น เดินทางไกลหรือต้องแลกเปลี่ยนเวร	3.85	0.75	สูง
รวม	4.03	0.66	สูง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง

การประเมินผลด้วยตนเอง	X	SD	ระดับ
นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	4.09	0.61	สูง
สามารถพัฒนาตนเองจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.96	0.63	สูง
พัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.94	0.67	สูง
ตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายของ องค์กรหรือของตนเอง	3.94	0.67	สูง
รวม	4.02	0.64	สูง

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น

การสรรหาบุคคล	X	SD	ระดับ
ยินดีรับฟังผลประเมินความรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.62	สูง
ขอคำแนะนำถึงแนวทางการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน	4.13	0.59	สูง
ขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในด้านข้อมูลที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานและการเรียนรู้งาน	4.12	0.58	สูง
ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้และการ ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน	4.02	0.67	สูง
พยายามฝึกฝนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยุ่งยากร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญก่อนปฏิบัติงานจริงเสมอ	4.00	0.64	สูง
แสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ในการพัฒนาตนเอง	3.90	0.69	สูง
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ วิทยาการก้าวหน้ากับ เพื่อนร่วมวิชาชีพภายนอกองค์กร	3.77	0.79	สูง
รวม	4.01	0.65	สูง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมาย	X	SD	ระดับ
เชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.13	0.54	สูง
วางแผนวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.05	0.57	สูง
กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามศักยภาพของท่าน	4.01	0.57	สูง
กำหนดเป้าหมายเฉพาะกิจในแต่ละเรื่องเพื่อการพัฒนาตนเอง	3.94	0.62	สูง
กำหนดวิธีการประเมินผลการพัฒนาตนเองในแต่ละเป้าหมาย	3.88	0.62	สูง
กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ หรือ หาข้อมูลความรู้จากแหล่งต่างๆ การลาศึกษาต่อ การประชุมดูงาน	3.85	0.67	สูง
กำหนดระยะเวลาการพัฒนาตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	3.83	0.63	สูง
รวม	3.95	0.60	สูง

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการวินิจฉัยตนเอง

การวินิจฉัยตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ
ยินดีให้หัวหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านต้องนำไปปรับปรุง	4.21	0.63	สูง
วิเคราะห์ตนเองว่ามีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงในการปฏิบัติงาน	4.05	0.65	สูง
ติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.90	0.66	สูง
เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน	3.82	0.65	สูง
ตรวจสอบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.65	สูง
มีจุดเด่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	3.70	0.62	สูง
ท่านแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะคิดและผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.66	0.77	สูง
รวม	3.86	0.66	สูง

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม

การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	X	SD	ระดับ
ติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง	3.86	0.65	สูง
ชวนขายเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.68	สูง
เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.73	0.72	สูง
ค้นคว้าข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.63	0.81	สูง
ศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.60	0.76	สูง
รวม	3.72	0.72	สูง

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพราะมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ใกล้ชิด	4.50	0.63	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร	4.28	0.61	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นมีผลกระทบต่อผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม	4.26	0.77	สูง
รวม	4.35	0.67	สูง

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความหลากหลายของทักษะ

ด้านความหลากหลายของทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความ ชำนาญหลายด้านในการแก้ปัญหา	4.31	0.61	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลากหลายด้านมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	4.25	0.62	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะและ เทคนิคการทำงานใหม่อยู่เสมอ	4.20	0.63	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการสื่อสาร หลายภาษาในการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น	4.16	0.71	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	4.10	0.71	สูง
รวม	4.20	0.66	สูง

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	X	SD	ระดับ
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีการวางแผนให้การพยาบาลและ ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้รับบริการแบบองค์รวม	4.15	0.67	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.14	0.60	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นมีการระบุขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.09	0.66	สูง
รวม	4.10	0.64	สูง

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	X	SD	ระดับ
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรงจากผู้รับบริการ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.94	0.72	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานทำให้พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	3.90	0.70	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่รับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานในทางสร้างสรรค์	3.80	0.75	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.72	0.85	สูง
รวม	3.84	0.76	สูง

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านใช้วิจารณญาณ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน	3.87	0.67	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	3.78	0.69	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีอิสระทำให้ท่านพยายามทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.64	0.76	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สามารถเลือกตารางการปฏิบัติงาน ของตนเองได้	3.19	1.02	สูง
รวม	3.62	0.79	สูง

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบารมี

ด้านการสร้างบารมี	\bar{X}	SD	ระดับ
มีความสามารถและทุ่มเทปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.98	0.75	มาก
ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	2.64	มาก
ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.82	0.82	มาก
ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและอุทิศตน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.74	0.80	มาก
รวม	3.88	1.25	มาก

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
ด้านการกระตุ้นปัญญา

ด้านการกระตุ้นปัญญา	X	SD	ระดับ
กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญ ของปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	3.92	0.76	มาก
ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอแนวความคิดใหม่ๆในการ เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	3.85	0.76	มาก
ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.80	0.76	มาก
สร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการแสวงหาวิธีการปฏิบัติ ที่มีคุณภาพ	3.69	0.84	มาก
รวม	3.81	0.78	มาก

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	X	SD	ระดับ
เชื่อมั่นว่าผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.83	0.79	มาก
กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.78	0.81	มาก
ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งสำคัญและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.74	0.83	มาก
ให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ	3.63	0.90	มาก
รวม	3.75	0.83	มาก

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	X	SD	ระดับ
บอกให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ	3.88	0.72	มาก
บอกให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.84	0.72	มาก
มีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.65	0.81	มาก
บอกให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงรางวัลที่จะได้รับตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.59	0.81	มาก
รวม	3.74	0.77	มาก

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	X	SD	ระดับ
สนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	3.79	0.82	มาก
มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล	3.78	0.75	มาก
ส่งเสริมและหาแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.75	0.78	มาก
สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใต้ บังคับบัญชาแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.85	มาก
รวม	3.72	0.80	มาก

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวมยุรา สำเร็จกิจ เกิดเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2520 ที่จังหวัดอุบลราชธานี จบการศึกษา
พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2543 และเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาล
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีพ.ศ. 2549
ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล