

ภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล

ดุษฎี เบ็ญจชาติ* ฉัตรสมน พดุมิถิญา** ปิยะธิดา ขจรชัยกุล**

วันที่รับบทความ 4 พฤษภาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 8 มิถุนายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ 11 มิถุนายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานและบรรยายกาของค์กรกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลแห่งหนึ่งจำนวน 330 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่ากลุ่มตัวแปรการรับรู้คุณลักษณะงานและกลุ่มตัวแปรบรรยายองค์กรได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($Beta=0.323$) วัฒนธรรม ($Beta=0.202$) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($Beta=0.166$) ความหลากหลายของงาน ($Beta=0.136$) โครงสร้าง ($Beta=0.130$) และสภาพแวดล้อม ($Beta=0.085$) มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งส่งผลทางบวกกับภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลได้ร้อยละ 58.2

การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรให้กลุ่มงานพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานโดยมีอิสระตัดสินใจเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพ; การรับรู้คุณลักษณะงาน; การรับรู้บรรยายกาของค์กร

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้รับผิดชอบบทความ ติดต่อ Nanny171614@gmail.com

** คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร ร่วมกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการแข่งขันและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพและแนวโน้มปัญหาสุขภาพในอนาคต การให้บริการสุขภาพจึงต้องปรับเปลี่ยนตามกล่าวคือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศทำให้วิชาชีพพยาบาลต้องมีการพัฒนาและเพิ่มทักษะทางด้านการบริหาร และการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลมีมาตรฐานและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และผู้รับบริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น การปฏิบัติงานต้องมีการปรับบทบาทและพัฒนาตนเองมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งยังต้องมีความสามารถดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวมสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งการปฏิบัติงานจะแสดงออกถึงความเป็นวิชาชีพการปฏิบัติงานจึงเป็นสาระสำคัญอย่างหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล (ปิยรัตน์ วัฒนา, 2551)

มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่ครบวงจรด้านสาธารณสุขทั้งด้านการให้บริการด้านการเรียนการสอนและการทำวิจัยสร้างความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรมบนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อสังคมไทย และประโยชน์ สุขแก่มวลมนุษยชาติ โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งนับได้ว่าเป็นโรงพยาบาลผู้นำและผู้ชี้นำทางการแพทย์ที่ได้รับความเชื่อถือระดับสากลและสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อวงการแพทย์ระดับประเทศ เปิดดำเนินการระดับตติยภูมิขั้นสูง(Super tertiary care)มีการวิจัยและพัฒนาการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร ส่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลผู้มาใช้บริการทางการพยาบาลใกล้ชิดที่สุด จึงจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมตัว ต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีความรู้ความชำนาญและทักษะด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศการดูแลช่วยเหลือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ตีวงแผนให้การพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้คำปรึกษาสอนสุขศึกษาแก่ผู้ให้บริการความสามารถด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพทุกระดับยังต้องการพัฒนาสมรรถนะทุกด้านอย่างเร่งด่วนโดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ การ

จัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ให้มีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพพยาบาล การทำงานเป็นทีม การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สภาการพยาบาล:2553)

ภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปฏิรูปเป็นกระบวนการสร้างความผูกพันของลูกน้องผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเหมาะสมอย่างยิ่ง กับบริบทของการจัดการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชาตามบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกันสร้างแรงบันดาลใจจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จและการบริหารจัดการตนเองและงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมวิชาชีพพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนา และเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร โดยเพิ่มทักษะด้านบริหารทักษะภาวะผู้นำ และการปฏิบัติการพยาบาลการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศองค์กรโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อให้การพยาบาลมีมาตรฐานและได้ผลลัพธ์ที่ดีตอบสนองความต้องการทางสังคมและประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ(Laura Mahlmeister, 1999) การรับรู้คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบภายในองค์กร ซึ่งบุคคลในองค์กรรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับสภาพที่มองเห็นของแต่ละบุคคล ซึ่งเข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เป็นอยู่ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรบรรยากาศองค์กรนั้นมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทต่อประสิทธิภาพขององค์กร(Steers)

จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษารั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพด้านการรับรู้คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในองค์กรและสามารถรับรู้การปฏิบัติงานต่อองค์กรและผู้มารับบริการได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ และเพื่อในการวางแผนการเตรียมเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

ศึกษาระดับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล และอิทธิพลระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์กรกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีการดำเนินการวิจัย (Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทุกหน่วยในสังกัดฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลแห่งหนึ่งเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเมินตนเอง ประเด็นแบบสอบถามประกอบด้วย การรับรู้คุณลักษณะงานบรรยายภาคองค์กรและสภาพแวดล้อมในองค์กร การสร้างเครื่องมือซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบstepwise

การวิจัยครั้งนี้ผ่านกระบวนการพิจารณาคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการอนุมัติ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563 (COA. NO. Si 152/2020)

ผลการวิจัย (Results)

ส่วนที่1 ศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล

ลักษณะบุคคลพบว่า ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 330 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 96.67 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 พยาบาลวิชาชีพมีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 47.58 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.88 อายุระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และสุดท้ายอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24 ตามลำดับพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 85.15 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 89.09 รองลงมา พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76 พยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 16 คน

คิดเป็นร้อยละ 4.85 และสุดท้ายพยาบาลวิชาชีพพระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .30 ตามลำดับพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.27 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-15 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 16 -25 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 และสุดท้าย ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ

ภาวะผู้นำ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
1. มีความสามารถสร้างความภาคภูมิใจในสัมพันธภาพระหว่างการทำงานได้	3.65	.690	มาก	19
2. งานที่สามารถทำในสิ่งที่เหนือความคาดหมายได้เสมอ	3.74	1.714	มาก	17
3. มีความสามารถไขว่คว้าปัญญาเปลี่ยนแปลงเพื่อนร่วมงานได้	3.45	.756	มาก	24
4. การตื่นตัวหรือเตรียมความพร้อมกับเหตุการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น	3.94	.596	มาก	11
5. การเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานเสมอ	4.29	.628	มากที่สุด	1
6.การให้ความสำคัญกับความเชื่อและค่านิยมตนเองมากที่สุด	3.96	.610	มาก	10
7. การมุ่งเน้นการพัฒนายกระดับการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.88	.637	มาก	12

ภาวะผู้นำ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
8. การได้ร่วมวางแผนให้ผู้ปฏิบัติ ตามผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.85	.642	มาก	13
9. การทำงานเป็นทีม	4.29	.642	มากที่สุด	2
10. มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนร่วมงานได้	3.55	.779	มาก	21
11. มีความกระตือรือร้นรับงานที่ปฏิบัติ	3.54	.784	มาก	22
12. คำนึงถึงความต้องการของเพื่อน ร่วมงานเสมอ	3.99	.606	มาก	9
13. มีความตั้งใจจนประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	4.23	2.281	มากที่สุด	3
14. มีความสามารถมีการกระจายอำนาจในการทำงานทั่วถึง	4.08	.628	มาก	6
15. มีความสามารถโน้มน้าวผู้ปฏิบัติตามได้ดี	3.77	.667	มาก	16
16. ความเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนร่วม	3.70	.677	มาก	18
17. ความเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน	4.04	.602	มาก	7
18. การปล่อยให้ลูกน้องทำงานแบบ สบายๆ	4.19	.588	มาก	4
19. การมีอิสระก็ทำได้ให้องค์กร สำเร็จ	3.46	.810	มาก	23
20. การรับฟังปัญหาเพื่อนร่วมงาน เสมอ	3.84	.720	มาก	14

ภาวะผู้นำ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
21. การทำให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความเชื่อมั่นในการทำสิ่งต่างๆ	4.16	.574	มาก	5
22. การทำงานโดยไม่ต้องออกคำสั่ง	3.83	.628	มาก	15
23. การรับฟังปัญหาเพื่อนร่วมงานและช่วยแก้ไขให้	3.58	.760	มาก	20
24. การแนะนำการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน	4.02	.626	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	.422	มาก	

ผลจากการศึกษาระดับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณารายละเอียด พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ความสำคัญการเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานเสมอ และการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมา มีความตั้งใจจนประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 ถ้าเป็นผู้นำการปล่อยให้ลูกน้องทำงานแบบสบายๆ มีค่าเฉลี่ย 4.19 มีความสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความเชื่อมั่นในการทำสิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 4.16 ความสามารถมีการกระจายอำนาจในการทำงานทั่วถึงมีค่าเฉลี่ย 4.08 เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.04 สามารถจะแนะนำการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.02 มีความคำนึงถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.99 ให้ความสำคัญกับความเชื่อและค่านิยมตนเองมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.96 มีการตื่นตัวหรือเตรียมความพร้อมพร้อมกับเหตุการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.94 มุ่งเน้นการพัฒนายกระดับการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 การได้ร่วมวางแผนให้ผู้ปฏิบัติตามผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.85 สามารถรับฟังปัญหาเพื่อนร่วมงานเสมอ 3.84 สามารถทำงานโดยไม่ต้องออกคำสั่งมีค่าเฉลี่ย 3.83 มีความสามารถโน้มน้าวผู้ปฏิบัติตามได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.77 งานที่ทำได้ทำในสิ่งที่เหนือความคาดหมายได้เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.74 มีความเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.70 มีความสามารถสร้างความภาคภูมิใจในสัมพันธภาพระหว่างการทำงานได้มีค่าเฉลี่ย 3.65 การรับฟังปัญหาเพื่อนร่วมงานและช่วยแก้ไขให้ มีค่าเฉลี่ย 3.58 มีความสามารถ

สร้างแรงบันดาลใจเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.55 มีความกระตือรือร้นต่องานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 3.54 การมีอิสระก็ทำให้องค์กรสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.46 และสุดท้ายมีความสามารถใช้เช่าวีปัญหาเปลี่ยนแปลงเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for Beta	
						Lower Bound	Upper Bound
การรับรู้คุณลักษณะงาน							
ความหลากหลายของงาน	0.117	0.040	0.136	2.907	0.004	0.038	0.196
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.144	0.045	0.166	3.219	0.001	0.056	0.232
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.315	0.048	0.323	6.576	<0.001	0.221	0.409
บรรยากาศขององค์กร							
โครงสร้างองค์กร	0.094	0.032	0.130	2.930	0.004	0.031	0.157
วัฒนธรรม	0.156	0.035	0.202	4.493	<0.001	0.088	0.224
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.040	0.017	0.085	2.296	0.022	0.006	0.074

** Selection variables based on stepwise elimination method. **

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ(Multiple Regression Analysis) เท่ากับ 0.763 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.582 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว ($R^2_{adjusted}$) เท่ากับ 0.574 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 0.276

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มหลังจากปรับตัวแปรกวน (Confounding Factors) แล้วพบว่า ขนาดน้ำหนัากลุ่มตัวแปร การรับรู้คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ความมี

อิสระในการปฏิบัติงาน (Beta=0.323) วัฒนธรรม (Beta=0.202) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Beta=0.166) ความหลากหลายของงาน (Beta=0.136) โครงสร้าง (Beta=0.130) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta=0.085) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล (Discussions)

ระดับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.88 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานเสมอและทำงานเป็นทีมมากกว่า รองลงมา มีความตั้งใจจนประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รับฟังปัญหา คำนึงถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงานเสมอ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนร่วม อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลมีภาวะผู้นำในตนเองในทุกระดับตำแหน่งถึงมีอายุน้อยมีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีแต่สามารถเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานวางแผนการภายในทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้ดีไม่ว่าจะอยู่สถานการณ์ใดสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบาย พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จสาเหตุอาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล คณะผู้บริหารมีแนวคิดและปฏิบัติตัวนำองค์กรเกิดการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลสามารถใช้ความรู้ในองค์กรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนตามเป้าหมายขององค์กรยกตัวอย่างเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรในที่นี้ในการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลคือ การประยุกต์เครื่องมือและวิธีการประเมินความรู้ เป็นต้น ทั้งหมดนี้จะ ขับเคลื่อนพร้อมกันทั้งองค์กร โดยส่งเสริมให้มี CQI, Innovation, KM, R2R ซึ่งมีผลทางอ้อมต่อการมีภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในแผนกต่างๆของโรงพยาบาลศิริราชสอดคล้องกับพันทิวา สุพัฒนาภรณ์ (2556) ที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ M Moradi (2016) ที่ศึกษาการวิเคราะห์ทัศนคติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าภาวะผู้นำขององค์กรมีบทบาทสำคัญมากขึ้นและถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องกระตุ้นสมาชิกขององค์กรเพื่อทำการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานให้เป็นรากฐานขององค์กรเพื่อเตรียมพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับการก้าวไปสู่ทิศทางใหม่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล

1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้พบว่าโรงพยาบาลศิริราชให้ความอิสระในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงาน บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ จะมีความรู้สึกว่าต้องทุ่มเทกำลังความสามารถ ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และยังทำให้เกิด ความรู้สึกของความเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะเพิ่มความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในองค์กรมากขึ้นการที่องค์กรมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความอิสระในการตัดสินใจมีความอิสระเลือกวิธีการทำงานพร้อม ๆ กับการสนับสนุนของผู้นำในองค์กร สอดคล้องกับฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน(2560) ที่พบว่า ความมีอิสระในงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน สอดคล้องแนวคิด Hackman and Oldham (1980) งานที่ปฏิบัติมีเสรีภาพอิสระในการปฏิบัติงานใช้ความพยายามความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในงานของตนเองโดยไม่ต้องรับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาหรือปฏิบัติตามคู่มือแต่เพียงอย่างเดียว

2. วัฒนธรรมขององค์กรสามารถส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้ภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลมีความตระหนักรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเป็นค่านิยมหลักที่บุคลากรยึดถืออย่างมั่นคงสุภาพนี้ สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทต่อองค์กรเป็นกลไกควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กรช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร Sveiby (2001) ระบุว่า วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันและความไว้วางใจ ช่วยส่งเสริมกระบวนการจัดการจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และวิธีปฏิบัติของสมาชิก สอดคล้องกับรุ่ง โอซารส(2559)ที่ศึกษาวิจัย

พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายวัฒนธรรมองค์การได้ร้อยละ 59.00 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับสูง ($DE=1.19, p<.05$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ความมีเอกลักษณ์ของงานสามารถส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล จากผลวิจัยพบว่า องค์การพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลมีการปฏิบัติงานตามคู่มืองานการพยาบาลทำให้ความมีเอกลักษณ์ของงานที่บุคลากรในองค์กรรับรู้และปฏิบัติในตำแหน่งที่ของแต่ละบุคคลทุกขั้นตอนของการทำงานและบุคลากรสามารถทำงานตามขั้นตอนได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการการทำงานทำให้เกิดผลงาน โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด บางโม (2550, หน้า 116) การกำหนดหน้าที่งานกิจกรรม หรือภารกิจหน้าที่ งานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ความหลากหลายของงานสามารถส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลจากผลวิจัยองค์การโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลมีขนาดใหญ่ที่มีหลากหลายแผนกหลากหลายส่วนงานย่อมเกิดความหลากหลายทางวิชาชีพตลอดจนทักษะในการทำงานที่แตกต่างกันอยู่แล้ว แต่ละวิชาชีพต่างก็ถูกปูพื้นฐานความรู้ตลอดจนความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกันอีกด้วย ดังนั้นองค์กรขนาดใหญ่จึงมีความหลากหลายทางความคิด การแสดงความคิดเห็น วิธีการจัดการ ตลอดจนความสามารถที่ต่างกันไป ซึ่งเป็นประโยชน์ทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปได้อย่างสมบูรณ์ด้วยงานหลากหลายลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ที่กล่าวว่า ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหนยิ่งทำทายมาก รับรู้งานที่ปฏิบัติได้ใช้ทักษะกิจกรรม ประสบการณ์ และความชำนาญหลายๆด้าน ลักษณะของงานที่ทำทายความสามารถและมีความหมาย มีองค์ความรู้กับความรู้และความรับผิดชอบในงานนั้น รวมทั้งได้ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

5. โครงสร้างขององค์กรสามารถส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าโครงสร้างองค์กรเป็นพื้นฐานและความสำคัญของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพบรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่มองเห็นของแต่ละบุคคลซึ่งเข้าใจถึงสิ่งต่างๆภายในองค์กรที่เป็นอยู่ Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่าโครงสร้าง ปัจจัยนี้กล่าวถึงการกำหนดขนาดของโครงสร้างขององค์กรที่นำไปใช้กับงาน

ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สุมนทิพย์ สามีภักดี(2557)ที่ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม พบว่า โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึก ทางบวก หรือทางลบของพนักงานและก่อให้เกิดเป็นความสุขของพนักงานตามมาโดยปัจจัยที่สัมพันธ์ กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานคือ ภาระงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ด้านความรักในการทำงาน ด้านการทำงานให้สำเร็จและการได้รับการ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรสามารถส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน สร้างแรงจูงใจที่ดีพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพและทำให้พยาบาลวิชาชีพไว้วางใจ ยอมรับ ความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นมิตร ช่วยเหลือและร่วมมือกันเมื่อหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี Pearcell (2007) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อ ความศรัทธาคคุณค่า ทศนคติและการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กร ศิวพร โปทยานนท์ (2554, หน้า. 28) ได้กล่าวว่าสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ พรหมศร (2558) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Recommendations)

1. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและการปฏิบัติงานให้ตามเป้าหมายขององค์กรโดยคำนึงถึงความสามารถทักษะ ส่วนบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย
2. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลพิจารณาให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระตัดสินใจเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองภายใต้ขอบเขตวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานตามคู่มือหรือตามคำสั่งอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง (References)

- ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน (2560). อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิด
ประสบการณ์ และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร.วารสาร
อิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7 (1) :มกราคม-มิถุนายน 2560.
- ปิยรัตน์ วัฒนา (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พมหา
นคร.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิต
วิทยาลัย,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันทิวา สุพัฒนามากรณ์ (2556). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร กรณีบริษัท ไทยอกริฟู้ดส์
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- รุ่ง โอชารส (2559).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนในเขตตรวจราชการที่3กระทรวง
สาธารณสุข, 17(3): กันยายน-ธันวาคม 2559.
- ศุภลักษณ์ พรหมศร (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานการรับรู้รูปแบบ
ภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน.วิทยานิพนธ์ศิลปศา
สตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิวพร โปทยานนท์ (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ
สร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี
2552. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 52 (3).
- สภาการพยาบาล (2553). พระราชบัญญัติวิชาชีพ การพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่
แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- สมคิด บางโม (2550). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุนทวิทย์ สามิภักดิ์ (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดง
ถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานใน
บริษัทในพื้นที่แขวงสีลม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Denison, Daniel R. (1990). Corporate Culture and Organization Effectiveness. New York: John Wiley and Sons.

Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980). Work redesign. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Karl-Erik Sveiby (2001) A Knowledge-based Theory of the Firm to guide Strategy Formulation. Journal of Intellectual Capital 2 (4).

Laura Molester (1999). Professional Accountability and Legal Liability for the Team Leader and Charge Nurse. Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing: Volume 28 Issue 3.

Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968) Motivation and Organizational Climate Boston: Division of Research Harvard Business School.

Moradi M (2016). An analysis of the transformational leadership theory. Journal of fundamental and Applied Sciences.

Pearcell, J. A. (2007). Strategic management. New York: McGraw-Hill Irwin.