

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ

Leadership Competency of Medical Professional Personnel in Sisaket Hospital

นางปราณี ศรีงามซ้อย* อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เกตุรานนท์ **

(2) อาจารย์ ดร.พรพรรณ สมินทร์ปัญญา***

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วัดระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ (2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ เทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 197 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า (1) บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และการได้รับการอบรม ที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความคิดรวบยอด เพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

Abstract

The objectives of this descriptive research were: (1) to measure the leadership competency level of medical professional personnel in Sisaket Hospital, and (2) to compare the leadership competency level of medical professional personnel in Sisaket Hospital by their personal factors. Samples of this study consisted of 197 medical professional personnel, such as doctors, dentists, phamacists, professional nurses, medical technologists and physiotherapists, whom had working experience in Sisaket Hospital at least six months, that were selected by simple random sampling. The instrument for collecting data was questionnaire with the reliability of 0.97. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA were used in statistical analysis.

Results of the study showed that (1) The overall and each aspects of leadership competency of medical professional personnel in Sisaket Hospital were in the moderate level. (2) Medical professional personnel in Sisaket hospital who were different in age group, working experience, position, and training had different in leadership competency by significant at the 0.05 level. This research suggests that the hospital administrators should promote to develop leadership competency of medical professional personnel in all aspects, especially the conceptual thinking, for medical professional personnel can perform efficiently, and develop organization to be success.

Keywords: Leadership competency, Medical professional personnel

* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทนำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถขั้นพื้นฐานขององค์กร เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลังความสามารถของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการชักจูงและสร้างอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการในการทำงานของพนักงานเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถของบุคคลที่จะกระตุ้นหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายส่วนตนและองค์กรได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายของตนกับทีมงานและองค์กรได้ และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ สามารถทำให้ผู้อื่นทำตามที่ต้องการได้ด้วย (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2549) การที่บุคลากรในองค์กรมีภาวะผู้นำ จะทำให้การบริหารงานขององค์กรในทุกหน่วยงาน ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำถือเป็นหัวใจขององค์การเนื่องจากผู้นำจะสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าหาญ สร้างสรรค์ มีจริยธรรม และมีทักษะในการสื่อสารประสานงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในงาน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์การที่ดี เพราะผู้ที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดได้เป็นอย่างดี (เพียงใจ มีไพฑูรย์, 2547) หากองค์การใดขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำความยุ่งยากอาจจะเกิดขึ้น หรือไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร และภาวะผู้นำมีความสำคัญสำหรับทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องสร้างให้มีขึ้น (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2546)

ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ และมีข้อเสนอแนวคิดด้านภาวะผู้นำไว้มากมายโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูปซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันแต่ยังไม่พบแบบประเมินและการวัดเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ระดับปฏิบัติซึ่งจะต้องมีภาวะผู้นำประกอบการปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพเชิงรุก ดังนั้นบุคลากรทางการแพทย์ผู้ที่ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงควรจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้วย

บุคลากรทางการแพทย์เป็น บุคคลผู้ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและการดูแลผู้ป่วย ตลอด 24 ชั่วโมง ทุกวัน (สมชาติ ไตรรักษา, 2545) มีหน้าที่ให้บริการทุกด้านแก่ประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพหลังการเจ็บป่วย ซึ่งในการทำงานที่นั่น เป็นการทำงานกับชีวิตมนุษย์ ต้องมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและรอบคอบ มีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีการควบคุมอารมณ์บางครั้งเกิดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ การที่บุคลากรทางการแพทย์มีสมรรถนะภาวะผู้นำ คือมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีเชาว์อารมณ์ มีการสร้างการได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดรอบคอบ และการคิดอย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้องค์กรทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สถานการณ์โรงพยาบาลศรีสะเกษเป็นโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขนาด 500 เตียง เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการสุขภาพในระดับทุติยภูมิ บุคลากรทางการแพทย์เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในโรงพยาบาล มีหน้าที่หลักในการให้บริการรักษาพยาบาล และในขณะเดียวกัน ก็เป็นกำลังหลักในการพัฒนางานคุณภาพต่าง ๆ อีกทั้งเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นพี่เลี้ยงในกรณีพยาบาลฝึกงาน แพทย์ฝึกงาน และที่ผ่านมาโรงพยาบาลศรีสะเกษยังไม่มีข้อมูลการประเมินสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากร ผู้วิจัยเห็นควรให้บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ มีการประเมินตนเองเกี่ยวกับ ระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์/วิทยาศาสตร์การแพทย์ นักกายภาพบำบัด ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป และไม่ได้อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ เลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ขกเว้น กลุ่มนักกายภาพบำบัดที่มีประชากรจำนวนน้อย จึงได้ใช้จำนวนประชากรทั้งหมด รวมบุคลากรทางการแพทย์ที่ศึกษา จำนวน 197 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวคิดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของเบนนิส (Bennis) ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะภาวะผู้นำ 5 ด้าน ดังนี้ 1) แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น (focused drive) 2) ความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ (emotional intelligence) 3) การสร้างความไว้วางใจ/การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น (building trust/enabling others) 4) ความคิดรวบยอด (conceptual thinking) 5) ความคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) โดยเครื่องมือมี 2 ชุด คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของเบนนิส (Bennis) ที่มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากน้อยที่สุด จนถึง มากที่สุด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้ไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำและด้านการบริหารโรงพยาบาล จำนวน 4 ท่าน และนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยสถิติ Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าความเที่ยง = 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขออนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลศรีสะเกษ เพื่อดำเนินการวิจัยผู้วิจัย เมื่อได้รับการอนุมัติแล้วผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ชี้แจง ขอคำยินยอมในการเก็บข้อมูล และแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรทางการแพทย์ที่ศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 197 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.42

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

1. **ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์** บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.40 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.61 มีอายุเฉลี่ย 39.10 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 68.28 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 81.72 มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี

ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.18 มีประสบการณ์เฉลี่ย 16.30 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 76.34 และไม่เคยได้รับการอบรมด้านภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 73.12

2. ระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.45) และรายด้าน ไม่ว่าด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น ด้านความฉลาดทางเชาว์อารมณ์ ด้านความคิดรวบยอด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ ระหว่าง 3.73 – 4.04) (ดังรายละเอียดในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น	3.92	0.54	มาก
- ด้านความฉลาดทางเชาว์อารมณ์	3.81	0.46	มาก
- ด้านการสร้างควมไว้วางใจ/ช่วยเหลือผู้อื่น	4.04	0.48	มาก
- ด้านความคิดรวบยอด	3.73	0.54	มาก
- ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.90	0.54	มาก
รวมทุกด้าน	3.88	0.45	มาก

3. เปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1) บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F-test = 8.520) โดยบุคลากรทางการแพทย์ที่มีอายุ 5 ปีขึ้นไปมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากกว่า กลุ่มอายุ 20-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษจำแนกตามอายุ

สมรรถนะ	อายุ								F-test	p-value
ด้านภาวะ	20-30ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
ผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ภาพรวม	131.60 ^a	12.35	140.69 ^b	15.38	148.64	16.74	160.60 ^{ab}	6.77	8.520	.000***

a,b คือค่าที่แตกต่างกัน

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

2) บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F-test = 4.30) โดย บุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมากกว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษจำแนกตามประสบการณ์

สมรรถนะ	ประสบการณ์										F-test	p-value
ด้านภาวะ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปี ขึ้นไป			
ผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
	132.22 ^a	12.45	139.32 ^b	16.96	141.38 ^c	14.20	143.47	16.89	149.81 ^{abc}	16.43	4.30	.002**

a, b, c คือค่าที่แตกต่างกัน

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (t-test = .97) (ดังรายละเอียดในตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษตามระดับการศึกษา

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา				t-test	p-value
ผู้นำ	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ภาพรวม	143.49	16.99	143.24	13.85	.97	.94

4) บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t-test = 2.08) โดยบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับบริหาร มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ ตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะด้านภาวะ	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				t-test	p-value
ผู้นำ	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ภาพรวม	150.43	1.99	141.33	16.86	2.08	0.001***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

5) บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่ได้รับการอบรม มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมมากกว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่ได้รับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 (t-test = 3.10) (ดังรายละเอียดในตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ ตามการได้รับการอบรม

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	การอบรม				t-test	p-value
	ไม่เคยอบรม		ได้รับการอบรม			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ภาพรวม	139.82	16.43	153.46	12.03	3.10	.001*

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

6) บุคลากรที่เป็นแพทย์ (medic) และบุคลากรที่ช่วยทางการแพทย์ (paramedic) ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (t-test = 0.36) (ดังรายละเอียดในตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษตามประเภทของบุคลากร

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	ประเภทของบุคลากร				t-test	p-value
ผู้นำ	บุคลากรที่เป็นแพทย์		บุคลากรที่ช่วยทางการแพทย์			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
ภาพรวม	138.35	18.62	144.21	16.10	0.36	0.111

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น ด้านความฉลาดทางเชาว์อารมณ์ ด้านความคิดรวบยอด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลศรีสะเกษในช่วงที่ผ่านมาผู้บริหารได้กระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ และมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่ มุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดภาวะผู้นำด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่นของเบนนิส (Bennis, 1989) และในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา โรงพยาบาลศรีสะเกษมีการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยมีการสำรวจความพึงพอใจต่อพฤติกรรมบริการของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งทางทีมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพได้นำเสนอผลการประเมินย้อนกลับในภาพรวมให้แต่ละหน่วยงานรับทราบ เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนา (รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ, กรกฎาคม 2553) และในปีงบประมาณ 2552 โรงพยาบาลศรีสะเกษได้จัดอบรมการพัฒนาองค์กร (OD) 100 % ในเรื่องการ

พัฒนาจิต จึงทำให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ในพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางเชาว์อารมณ์ของเบนนิส (Bennis, 1989) ประกอบกับบุคลากรที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาบางส่วน เป็นแกนนำในงานพัฒนาคุณภาพ ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมในการทำงานพัฒนาคุณภาพ การส่งประกวดผลงานคุณภาพ งานวิจัย ส่งผลให้บุคลากรมีการแสดงความสามารถของตนเองออกมา สอดคล้องกับการศึกษาของฟิตส์แพททริกส์ (Fitzpatrick, 2002) ที่พบว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะปรับปรุงการดูแลผู้ป่วย การสร้างทีมงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องใช้ทั้งความสามารถและทักษะ สิ่งสำคัญที่จะทำให้ภาวะผู้นำเกิดประสิทธิผล คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความต้องการของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศที่ดีและการสื่อสารแบบเปิดเผย กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความคิดและรับฟังวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีการจัดทำมาตรฐาน การสนับสนุนการสร้างเอกลักษณ์แห่งวิชาชีพและความไว้วางใจและสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะด้านผู้นำด้านการสร้างความไว้วางใจ/ช่วยเหลือผู้อื่นของเบนนิสใน (Benis, 1999) และในปีงบประมาณ 2555 โรงพยาบาลศรีสะเกษจะครบกำหนดการประเมินรับรองคุณภาพ ครั้งที่ 3 และเป็นโรงพยาบาลที่เป็นสถาบันที่ช่วยในการผลิตแพทย์ จึงทำให้ทีมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลต้องพัฒนาตนเองเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว และต้องพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา โดยมีกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ มีการจัดประกวดผลงานคุณภาพขึ้นทุก ๆ 6 เดือนและทุกหน่วยงานก็ได้ส่งผลงานเข้าประกวด เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นจำนวนมาก และทีมงานวิชาการของโรงพยาบาลร่วมกับงานสุขศึกษาได้จัดอบรมการทำวิจัย R to R ทุกหน่วยงาน (กลุ่มการพยาบาล เกสัชกร กายภาพบำบัด) ส่งตัวแทนเข้าอบรม ผลการประเมินได้งานวิจัย R to R มากกว่า 10 เรื่อง (รายงานประชุมคณะกรรมการบริหารประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2554)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้บุคลากรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ มีความสามารถในการวิเคราะห์และแยกแยะปัญหา มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำด้านความคิดรวบยอดของเบนนิส (Bennis, 1999) นอกจากนี้ โรงพยาบาลศรีสะเกษมีการประกาศใช้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรลงสู่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยในแต่ละงานต้องมีการเสนอโครงการในการพัฒนาหน่วยงานของตน มีการติดตามการปฏิบัติงาน ประเมินผล และมีทีมนิเทศภายในองค์กร ทำการนิเทศเป็นระยะ ๆ เจ้าหน้าที่ทุก ๆ คนในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอน จึงทำให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนงาน ปฏิบัติการ และประเมินผลอย่างเป็นขั้นตอน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคั้งนี้บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.18 และเฉลี่ยประสบการณ์ 16.30 ปี ทำให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและมีการวางแผน การทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำด้านการคิดอย่างเป็นระบบของเบนนิส (Bennis, 1999) จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรทางการแพทย์ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุ 31-40 ปี อาจเป็นเพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องความรู้ตึกนิกคิด และความสามารถ เนื่องจากบุคคลในวัยต่างกัน จะมีความต้องการ มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีอายุมากขึ้น มีวุฒิภาวะสูงขึ้น ความคิดและพฤติกรรมการแสดงออกจะเปลี่ยนแปลงตามวัย สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้องมากขึ้น (ทัศนา บุญทอง, 2544) จึงทำให้ผู้ที่มีอายุมากมีสมรรถนะด้านผู้นำมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

2.2 บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี ประสบการณ์ 6-10 ปี และประสบการณ์ 11-15 ปี อาจเนื่องจากประสบการณ์การทำงานมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความรู้มีความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น กล่าวที่จะเผชิญกับปัญหา และสามารถคิดวิเคราะห์ พิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบ ทำให้สามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว การมีประสบการณ์จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี(เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525) จึงทำให้ผู้ที่มีการประสบการณ์ทำงานมากมีสมรรถนะด้านผู้นำมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

2.3 บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และมีความเข้าใจในสถานการณ์ได้ดีกว่า ที่เป็นดังนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.72 และในหลักสูตรปริญญาตรีมีเนื้อหาการสอนด้านภาวะผู้นำและบางหลักสูตรได้มีการฝึกการเป็นผู้นำ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันโรงพยาบาลศรีสะเกษมีการจัดกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ เช่น การจัดประกวดผลงานคุณภาพ การอบรมพฤติกรรมบริการ การอบรมงานวิจัยครอบคลุมทุกหน่วยงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำไปพร้อม ๆ กัน จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับบริหาร มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ อาจเนื่องจากเมื่อบุคลากรทางการแพทย์รับบทบาทเป็นผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำไปตามหน้าที่และสถานการณ์ที่พบในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดการเรียนรู้และฝึกการเป็นผู้นำในตัว ที่เรียกว่า “On the job training” และ “Learning by doing” ดังที่กมลทิพย์ ตั้งหลักมันคง (2539) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำในฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 6 พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของตนเองสูงกว่าพยาบาลประจำการ

2.5 บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่ได้รับการอบรม มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะการอบรมเป็นวิธีเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากร โดยเป็นการพัฒนาความรู้ ความคิด ความชำนาญและช่วยปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (ชาญ สวัสดิ์เสรี, 2537)

2.6 บุคลากรที่เป็นแพทย์ (medic) และบุคลากรที่ช่วยทางการแพทย์ (paramedic) ในโรงพยาบาลศรีสะเกษ มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เป็นแพทย์ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ และบุคลากรที่ช่วยทางการแพทย์ ได้แก่ เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และนักกายภาพบำบัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีอายุเฉลี่ย และประสบการณ์เฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันระหว่าง 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่เป็นแพทย์มีอายุเฉลี่ย 42.13 ปี ประสบการณ์เฉลี่ย 17.52 ปี และบุคลากรที่ช่วยทางการแพทย์ มีอายุเฉลี่ย 38.67 ปี ประสบการณ์เฉลี่ย 16.13 ปี ประกอบกับสถานการณ์ของโรงพยาบาลศรีสะเกษในปัจจุบันมีการพัฒนามูลนิธิอย่างต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กันในทุกกลุ่มอาชีพ จึงทำให้บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ถ้าพิจารณาลงในรายละเอียดจะพบว่า ถึงแม้สมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรด้านความคิดรวบยอดมีอยู่ระดับมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในด้านอื่นๆ และปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นอายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และการได้รับการอบรมที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มพูนภาวะผู้นำในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความคิดรวบยอดให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากร ใช้ความคิดรวบยอดในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ทางด้านการแพทย์และการสาธารณสุข ที่จะทำให้โรงพยาบาลสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และโรงพยาบาลประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. มีการจัดทำแผนพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเน้นด้านความคิดรวบยอด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านการแพทย์ให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการนำหลักการจัดการความรู้มาใช้ในการดำเนินการ และกระตุ้นให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

2. ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือทีมนำในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากร โดยคัดเลือกตัวแทนจากกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศรีสะเกษที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และวัยวุฒิที่เหมาะสม มาเป็นทีมนำในการพัฒนา

บรรณานุกรม

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2549). การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะหลักบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ. กรุงเทพฯ: ชงเชียวมาร์เก็ตติ้ง
- กิติ ตยัคคานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ: เปลวอักษร
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: ธรรมมลการพิมพ์.
- ชาญ สวัสดิ์เสรี. (2537). คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ. การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2546) เทคนิคการจัดทำ Job Description บนพื้นฐานของ Competency และ KPI. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2547) มารู้จัก Competency กันเถอะ กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- _____. (2548) Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2548) ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลิฟวิ่ง.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัศนาศ นุญทอง. (2544). สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง. การสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: วี. อินเทอร์เน็ต.
- นิตย สัมมพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2544). ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพียงใจ มีไพฑูรย์. (2547). การบริหารการพยาบาลแนวใหม่. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2547). Quality in Nursing and Learning Organization. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.
- มาริสา ไกรฤกษ์. (2548). ภาวะผู้นำทางการพยาบาล. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ยุดา รักไทยและคณะ (2545). คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำ. วิทยะประพันธ์. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- เรมวอล นันท์สุภวัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เรมวอล นันท์สุภวัฒน์, และอรอนงค์ วิชัยคำ. (2548). แบบสอบถามสมรรถนะภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิดของเบนนิส เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชาติ โตรักษา. (2545). ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาโรงพยาบาล. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ ไทยวัฒนา

พานิช.

สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2548). หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาล

วิชาชีพ (ฉบับร่าง) นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

ทยา สุหฤทธดำรง. (2549). การวัดสมรรถนะ อธิบายได้...ง่ายนิดเดียว. กรุงเทพมหานคร อี.ไอ.สแควร์ พับลิชชิง.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2546) กระบวนการบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่2 เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นารี แซ่อึ้ง. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประธาน พงษ์ป่า. (2549). สมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรใน
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุจินต์ ภาคภูมิ. (2549). สมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหอผู้ป่วยสามัญ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุ
เคราะห์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อมรรัตน์ บุญอมรรัตน์. (2549). สมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เดือนใจ พิทยพัฒน์ชัย. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จิราภรณ์ สืบกันชน. (2549). ศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล,

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิตยา อินกลิ่นพันธุ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัย
การทำงานกับการรับรู้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชยันต. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

คุณลดา จามจุรี. (2548). สมรรถนะคืออะไร...ทำไมต้องมี. วารสารกองการพยาบาล

เรมวอล นันทสุภวัฒน์. (2547). แนวคิดใหม่ในการพัฒนาผู้นำทางการพยาบาล. เอกสารประกอบการบรรยายการประชุม
วิชาการการพัฒนาภาวะผู้นำ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์,

Bennis, W. (1999). *Our Definition of Leadership*. Retrieved August 14, 2005, from

<http://Leadership Definition.htm>

_____. (1989). *Why Leaders Can't Lead*. Santa Monica California.

_____. (1998). *On Becoming a Leader*. London Arrow:

_____. (2003). *Leadership A*. Retrieved from www.nrru.ac.th/article/leadership/page1.4.html