

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า

หอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน

เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

The Relationships between Achievement Motivation, Transformational Leadership of Head Nurses, and Effectiveness of Patient Care Units as Perceived by Professional Nurses at Community Hospitals, Public Health Inspection Region 10.

นิมนวล โยคิน (Nimnuan Yokin)* ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข (Cheunjit Potisupsuk)**

ธนพร แยมสุดา (Tanabhron Yamsuda)*** วงเดือน ปันดี (Wongdaen Pundee)****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำนวน 280 คน สุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ (4) ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 5 ท่าน นำไปทดลองใช้มีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .85 , .98 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.377$ และ $.682$ ตามลำดับ) (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 48.4

คำสำคัญ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช noonim_yoyo@hotmail.com

** อาจารย์พยาบาล ประจำสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chuenjit_p@yahoo.com

*** อาจารย์พยาบาล ประจำสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช thanabhorn@yahoo.com

**** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

The purposes of the descriptive research were:(1) to study the effectiveness of patient care units , achievement motivation of professional nurses , transformational leadership of head nurses as perceived by professional nurses in community hospitals, Public Health Inspection Region 10. ,(2) to study the relationships between achievement motivation of professional nurses, transformational leadership of head nurses and the effectiveness of patient care units . , and (3) to study influential to the effectiveness of patient care units at community hospital, Public Health Inspection Region 10

The sample was comprised of 280 professional nurses who worked in community hospitals, Public Health Inspection region 10. They were selected by stratified random sampling. The questionnaires were a research tool which comprised of 4 sections: (1) personal factors, (2) achievement motivation of professional nurses, (3) transformational leadership of head nurses, and (4) effectiveness of patient care units. The content of the questionnaire was validated by five experts. The Cronbach's alpha reliability coefficients of the second to fourth sections were .82 .98 and .96 respectively. Research data were analyzed by statistics of percentage mean, standard deviation, Pearson product moment correlation and multiple regression analysis.

The research findings were as follow. (1) Professional nurses rated their achievement motivation, transformational leadership of head nurses and the effectiveness of patient care units at high level.(2) Achievement motivations of professional nurses, Transformational leadership of head nurses were positively and significantly correlated with the effectiveness of patient care units. Finally, (3) achievement motivation of professional nurses, transformation leadership of head nurses could significantly predict the effectiveness of patient care unit. These predictors accounted for 48.4 %

Keywords: Achievement motivation, Transformational leadership, Effectiveness of patient care unit, Community hospital

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งผลกระทบให้องค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ต้องมีการปรับตัวยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อความอยู่รอด จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวประกอบกับการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อองค์การสาธารณสุข ที่สำคัญคือการปรับลดงบประมาณและการปรับลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2548) ทำให้จำนวนพยาบาลวิชาชีพถูกจำกัดมากขึ้น ในขณะที่ กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพ และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการของโรงพยาบาล และกำหนดให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพเมื่อสิ้นแผนพัฒนาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข 2542) ทุกโรงพยาบาลจึงต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้งบประมาณและอัตราค่าจ้างที่ถูกจำกัด วิชาชีพการพยาบาลจึงต้องสร้างบริการพยาบาลที่มีคุณภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2544)

โรงพยาบาลชุมชนในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ซึ่งครอบคลุมทั้งหมด 4 จังหวัดคือ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดเลย และจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นกลุ่มโรงพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว ต้องทำการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิผลสูงสุด และเพื่อความอยู่รอด มีปัจจัยหลายประการทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น สองปัจจัยที่นำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลคือ (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการศึกษาของ McClelland (1985) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้นุคคลมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดในหอผู้ป่วย หากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานสูงจะมีความพยายามทำให้หอผู้ป่วยเกิดประสิทธิผลสูงสุด Avolio, Bass, and Jung, (1999) พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สามารถเป็นผู้นำความคิดของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม โดยโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถที่จะจูงใจและสร้างทีมงานที่ดีมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในหอผู้ป่วยนั้นได้ (สมยศ นาวิการ 2538)

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 เพื่อนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่ศึกษาถึง อำนาจในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่10 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่10 รวม 48 โรงพยาบาล จำนวน 927 คนใน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดหนองคาย จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ประกอบ กรรณสูตร, 2538) กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 280 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ตามขนาดของโรงพยาบาล ทำการสุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนของแต่ละจังหวัดตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ McClelland (1985) (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวความคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) และ (4) ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามแนวความคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1991) แบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 มีค่าความตรงเท่ากับ .969, .962 และ .929 ค่าความเที่ยง .85, .98 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่10 จำนวน 280 คน มีอายุเฉลี่ย 33.07 ปี โดยเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 21-35 ปี (ร้อยละ 26.2) รองลงมาเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 22.1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 96.4) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 96.1) ได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาล หลักสูตร 4 เดือน (ร้อยละ 17.5) มีประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันเฉลี่ย 5.24 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 41.4)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านการคิด การตัดสินใจ และการยอมรับความจริง พร้อมจะปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.66) ส่วนด้านความต้องการการมีพลังอำนาจ และการยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.87) ดังแสดงในตารางที่ 1

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต
ตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 280)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการคิด การตัดสินใจ และ การยอมรับความจริงพร้อมจะปรับปรุงงาน	4.43	0.66	มาก
2. ด้านการวางแผนระบบงาน มีการกำหนดเป้าหมาย การทำงานที่เหมาะสม มีการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.22	0.67	มาก
3. ด้านความพากเพียร ความอดทนที่จะทำงาน ที่ยากและท้าทายให้สำเร็จ	3.96	0.72	มาก
4. ด้านความต้องการการมีพลังอำนาจและ การยอมรับจากผู้อื่น	3.81	0.87	มาก
รวม	4.11	0.73	มาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วยทุกด้านอยู่ ในระดับมาก โดยด้านบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.92) ส่วนด้าน
การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.93) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล
ชุมชน เขต ตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม (n = 280)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.81	0.92	มาก
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.76	0.89	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.72	0.93	มาก
รวม	3.76	0.91	มาก

4. ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย พบว่าประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. =
0.87) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.76) ส่วนด้าน
ความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.87) ดังแสดงในตารางที่ 3

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 10 จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 280)

ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนา	3.81	0.76	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพการบริการ	3.78	0.93	มาก
3. ด้านความพึงพอใจของผู้ให้บริการ	3.72	0.87	มาก
4. ความสามารถในการผลิต	3.65	0.95	มาก
5. ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.60	0.87	มาก
รวม	3.71	0.87	มาก

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r=.377$ และ .682) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

ตัวแปร	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P - value
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	.377 *	.000
2. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.682 *	.001

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนพบว่าตัวแปรที่เข้าสมการอันดับแรกคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) เท่ากับ .465 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 46.5 เมื่อเพิ่มตัวแปรในการทำนายคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพิ่มขึ้นเป็น .484 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 1.9 ($R^2 \text{ change} = .019$) ซึ่งอำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

สัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .484 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 48.4 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรทำนายที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยอำนาจการทำนาย (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยวิธี การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression Analysis) (n=280)

สมการ / Model	R	R^2	R^2 change	F	P-value
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.682	.465	.465	241.377	.000
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย -แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	.696	.484	.019	10.446	.001

การอภิปรายผลการวิจัย

แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ =4.11, S.D. = 0.73) อธิบายได้ว่าอาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 เป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการหล่อหลอม โดยการเลี้ยงดูมาแต่เล็กให้เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคลตั้งแต่วัยเริ่มแรกของชีวิต ทั้งจากการเลี้ยงดูอบรมจากบิดามารดา จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีผลกระทบต่อบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำต่างๆ ทำให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมีระบบแบบแผนฝึนอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนด้วยเหตุนี้ แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้โดยง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ McClelland (1985) พัทธมน อินโต(2546) เบญจรัตน์ เหลือล้น (2554) และ มุจรินทร์ หมีคุ้ม (2553)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ =3.76,S.D.= 0.91) อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ต้องมีการปรับกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อการอยู่รอดขององค์การ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการของโรงพยาบาลมีคุณภาพ และกำหนดให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพเมื่อสิ้นแผนพัฒนาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. 2542) จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในหอผู้ป่วย มีการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการระบบงานในหอผู้ป่วยบรรลุเป้าหมายขององค์การ ด้วยเหตุนี้พยาบาลวิชาชีพจึงประเมิน

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ด้วยคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรวรรณ อิศระธำนันท์ ประกาศิมประสูติ และประนอม โอทกานนท์ (2548) พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) และ อริย์ อุณหสุทธยานนท์ (2551)

ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.71$ S.D. = 0.87) อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบัน โรงพยาบาลต่างๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องหลังได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมาทำให้รัฐบาลจัดมาตรการใหม่ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรด้านสาธารณสุข ที่สำคัญ คือ การปรับลดงบประมาณ และการปรับลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) กระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาประยุกต์ใช้พัฒนาระบบการให้บริการของโรงพยาบาล และกำหนดให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพเมื่อสิ้นแผนพัฒนาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ทำให้โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 และโรงพยาบาลต่างๆ ต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) ราตรี วงษ์ดิษฐ์ (2547) จิระพร แคนเขตต์ (2540) และสุภาพร รอดถนอม (2544)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r= 0.377$) กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ได้รับการหล่อหลอม โดยการเลี้ยงดูมาแต่เล็กให้เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคลตั้งแต่วัยเริ่มแรกของชีวิต ทั้งจากการเลี้ยงดูอบรมจากบิดามารดา จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีผลกระทบต่อบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำต่างๆ ทำให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมีระบบมากขึ้นฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน หากได้รับการส่งเสริมให้น่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติงานจะสามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยส่งเสริมที่ทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์การสูงตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ McClelland (1985) พัทธมน อันโต (2546) พิมพ์กา ไชยบาลิส และ กัญญดา ประจุศิลป์ (2550) และ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ($r= 0.682$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในหอผู้ป่วย มีบทบาทสำคัญในการจัดการระบบงานในหอผู้ป่วยเพื่อให้การบริการผู้ป่วยและญาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวคิดของ Avolio, Bass, and Jung (1999) มาใช้ในการบริหารจัดการในหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่มีความสามารถในการนำความคิดของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลง (รุ่งฤดี พันธุ์ประเสริฐ ประนอม รอดคำดี และยุพิน อังสุโรจน์, 2547) จะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร รอดถนอม (2542) นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

อริย์ อุณหสุทธยานนท์ (2551) พรจันท์ เทพพิทักษ์ (2548) และปราณี มีหาญพงษ์ (2547)

การศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 เมื่อใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้ร้อยละ 48.4 ($R^2 = 0.484$) คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นตัวแปรแรกที่ถูกเลือกเข้าไปในสมการ มีความสามารถในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 46.5 ($R^2 = 0.465$) แสดงว่าถ้าหากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะทำให้เกิดประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำหน้าที่ในการวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพและวิชาชีพ วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ตามทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและผู้ใช้บริการ ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามแนวความคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) และบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้นำแนวนโยบายลงสู่การปฏิบัติจริง โดยการสร้างกลยุทธ์ให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรการพยาบาล (พวงรัตน์ นุญญาณรงค์ 2538 :19) เพื่อให้งานในหอผู้ป่วยบรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิผลในองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของจิระพร แคนเขตต์ (2540) สุภาพร รอดถนนม (2544) พรจันท์ เทพพิทักษ์ (2548) นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) อริย์ อุณหสุทธยานนท์ (2551) และบัวผัน เขตการ (2551)

ส่วนแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยนั้น ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 48.4 โดยแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 1.9 ($R^2 \text{ change} = 0.019$) แสดงว่าถ้าหากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพจะทำให้เกิดประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น โดยที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 สามารถนำแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการหล่อหลอมโดยการเลี้ยงดูมาแต่เล็กให้เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคลตั้งแต่วัยเริ่มแรกของชีวิต ทั้งจากการเลี้ยงดูอบรมจากบิดามารดา จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีผลกระทบต่อบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำต่างๆ ทำให้นุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนฝึฝืนอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเองแข่งขันกับตนเอง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ต้องการการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากซึ่งมีลักษณะท้าทาย มาใช้ในการที่จะงูใจให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย จะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรตามมา จึงสามารถสรุปได้ว่าแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของพัชมน อันโต (2546) และ งานวิจัยของ นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก แต่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยที่ระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายเพิ่มประสิทธิผลขององค์การตามมา ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความมั่นคงและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และยอมรับในความสามารถและความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริม และเปิดโอกาสให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการหอผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ โดยมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้ตรงตามตำแหน่งความรับผิดชอบของหัวหน้างานแต่ละคน ภายใต้นโยบายขององค์การ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับสูง ผู้บริหารควรมีการเตรียมความพร้อม และมีการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ที่ขึ้นรับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่แล้ว โดยจัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติเน้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิผลของหอผู้ป่วยและองค์การ

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 48.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 51.6 เป็นส่วนที่สามารถทำนายได้จากตัวแปรอื่นที่มีผลต่อการเกิดประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยซึ่ง ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น การจัดการความรู้ในองค์การ การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยอื่นที่ร่วมทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร แคนเขต(2543) “พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลผลิตในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเขต 10” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ประสิทธิผลของกลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บัวผัน เขตการ (2551) “ความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- เบญจรัตน์ เหลือล้น (2554) “การรับรู้ลักษณะงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารจิต
สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ” วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัชมน อินโต (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538) “การประกันคุณภาพการพยาบาล: บทความทางการจัดการในการพยาบาล” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์วังใหม่บรูว์พริ้นต์
- พิมพ์ภา ไชยยาเลิศ และ กัญญาดา ประจุศิลป์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 มกราคม- เมษายน พ.ศ. 2550 (44-45)
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วังใหม่บรูว์พริ้นต์
- มูจรินทร์ หิมิคุ้ม (2553) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ปราณี มีหาญพงษ์ (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต สาขาวิชา การ บริหารการ พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประครอง กรณสูต (2538) “สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์” พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราตรี วงษ์ดิษฐ์ (2547) “ศึกษาระดับของประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย บุคลิกภาพของทีม กับ ประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การ บริหารการ พยาบาล คณะ พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วีรวรรณ อิศระธำนันท์ ประภา ลิ้มประสูติ และ ประนอม โอทกานนท์ (2548) “ ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือตอนล่าง “ การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ (IS) มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวัฒน์ (2545) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยายภาพองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

- สุภาพร รอดถนอม (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) “รวมหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. และที่เกี่ยวข้อง” จาก www.dbd.go.th/mainsite/fileadmin/contents/persondbd/.../wienocsc.ht.. ค้นคืนวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2555
- อารีย์ อุณหสุทธยานนท์ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปเขต 6 และ 7” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Avolio, B.J., Bass, B.M., and Jung, D.J (1999) “Reexamining the component of transformational and Transactional leadership using The Multifactor leadership. Questionnaire.” Journal of Occupational and Organization Psychology 72(4):441-462.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. And Donnelly, J.H (1991) “Organizational: Behavior structure, Process.” 7th ed. Boston: Irwin.
- McClelland, D.C (1985) “Human motivation.” Cambridge: Cambridge University Press Management. 1 (15):251-289.