



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Factors Related to the Competency of Nurses in Tambol Health Promoting Hospitals, the Upper North Eastern Part

ชบาไพร แก้วกพาน (Chabaprai Kaewkongpan)¹ เรณูการ์ ทองคำรอด (Ranukar Tongkhomrod)²

จารุพร สาธินัย (Jarupron Sathanee)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 163 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร และ (4) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านและวิเคราะห์หาความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.85 0.81 0.91 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42, 4.37, 4.35 และ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.52, 0.51, 0.52 และ 0.50 ตามลำดับ) (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.46, 0.61$ และ 0.65 ตามลำดับ) (3) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 44 ($R^2 = 0.44, p < 0.05$)

คำสำคัญ : สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช c_chaba9@hotmail.com

2 อาจารย์ที่ปรึกษา รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3 อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The purpose of this descriptive research were: 1) to examine the competency of nurses, work achievement motivation, transformational leadership of organization leader and construct organization culture by perception of professional nurses who worked at Tambol Health Promoting Hospitals in the Upper North eastern part. 2) to investigate the correlation between the work achievement motivation, transformational leadership of organization leader, construct organization culture and competency of nurses and 3) to identify predictors of competency of nurses. The sample comprised 163 professional nurses who worked in Tambol Health Promoting Hospitals the north eastern part. They were selected by stratified random sampling technique. Questionnaires were used as research tools and consisted of 4 sections: (1) competency of nurse, (2) work achievement motivation, (3) transformational leadership of organization leader, (4) construct organization culture. The content validity of the tools was verified by 5 experts. The cronbach's alpha coefficients were 0.85, 0.81, 0.91 and 0.96 respectively. Research data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression. The research findings were as follows. (1) competency of nurse, work achievement motivation, transformational leadership of organization leader and construct organization culture at the high level ($\bar{x} = 4.42, 4.37, 4.35$, and 4.30 , $SD = 0.52, 0.51, 0.52$, and 0.50 respectively.) (2) There was significantly positive correlation between the work achievement motivation, transformational leadership of organization leader and construct organization culture and competency of nurses. ($p < .05$) ($r = 0.46, 0.61$ and 0.65 respectively.) (3) The construct organization culture, transformational leadership of organization leader and work achievement motivation predicted competency of nurses. These predictors accounted for 44 %. ($R^2 = 0.44$ $p < .05$).

Keywords: Competency of nurse, Work achievement motivation, Transformational leadership, Construct organization culture, Tambol Health Promoting Hospital



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีนโยบายยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งดำเนินการตั้งแต่ปลาย ปี พ.ศ.2552 และได้นำร่องยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 1,000 แห่ง ใน ปี พ.ศ. 2552 และเพิ่มอีกจำนวน 1,000 แห่ง ใน ปี พ.ศ.2553 รวมเป็น 2,000 แห่ง และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้ดำเนินการยกระดับสถานอนามัยที่เหลือทั้งหมดอีก 7,750 แห่ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มีแนวคิดในการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ในการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างครอบคลุมครบถ้วน และได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยปฐมภูมิ การจัดให้มีทีมงานบุคลากรที่หลากหลายวิชาชีพ ซึ่งยังไม่เป็นตามกรอบอัตรากำลังเนื่องจากบุคลากรในวิชาชีพ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ไม่เพียงพอที่จะร่วมปฏิบัติงานในลักษณะอยู่ประจำได้ (สุจิตรา นิลเลิศ, 2546)

จากสถานการณ์ที่ผ่านมาพบว่า การขาดแคลนบุคลากรพยาบาลโดยเฉพาะภาครัฐ เป็นภาวะที่ประสบอย่างค่อเนื่องจากสาเหตุการลาออกจากวิชาชีพ การโอนย้ายถ่ายเทจากภาครัฐไปสู่เอกชน และกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพพลดลงจากนโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ (กฤษฎา แสงวงดี, 2550, 30) การขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สาเหตุของการขาดแคลนส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออกของพยาบาลอื่นเนื่องมาจากปัจจัยด้านองค์การ คือ ไม่พึงพอใจในระบบบริหารหรือ ผู้นำองค์การ ปัจจัยด้านงาน คือ โอกาสในการเลือกงานเป็นปัจจัยนำไปให้พยาบาลลาออกส่งผลให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพต้องทำงานหนัก ซึ่งเป็นสาเหตุให้มีการโอนย้ายและลาออกมากขึ้น ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจและคุณภาพบริการสุขภาพ (สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2557) อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนให้เพียงพอเป็นเรื่องยาก แต่สิ่งที่ทำได้คือการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอ

การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนและโรงพยาบาลชุมชนตามบ้าน โดยของวิชาชีพจะช่วยให้การปฏิบัติงานของวิชาชีพมีประสิทธิภาพ ในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานและช่วยส่งเสริมให้พยาบาลเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการช่วยเหลือพยาบาลและสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแสดงให้เห็นความสำเร็จของการให้บริการได้รับการยอมรับและยกย่องในการทำงาน และตอบสนองได้ สอดคล้องกับนโยบายในระบบบริการสาธารณสุข (สมพิศ แสงบุญเรือง, 2549) สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้นักบุคคลสร้างสรรค์ผลงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป (เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, 2550) ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมนและทวีความสำคัญมากขึ้นและถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันทั้งในภาครัฐและเอกชน เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและประเมินงานของบุคลากรให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด (เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ,



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

2548) นอกจากนี้ ยังมีหลักการที่สำคัญคือต้องการให้คนที่มีสมรรถนะนั้น ได้ทำงานตามสมรรถนะที่ตนถนัด หรือมีความสามารถและมีโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนอย่างเต็มความสามารถ (อานนท์ สักดิ์วีระวิทย์, 2547)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรพยาบาลมีความจำเป็นต่อระบบบริการที่เน้นบริการที่มีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะการฟื้นฟูของผู้ป่วยในระยะเวลาอันเหมาะสมโดยไม่มีข้อผิดพลาดหรือผลข้างเคียงอันไม่พึงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และผลลัพธ์ที่ต้องการคือความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีสมรรถนะหรือสมรรถนะไม่เพียงพอจะทำให้การทำงานของทีมนั้ผลขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้ผู้รับบริการที่ไม่มีคุณภาพและมาตรฐานผู้รับบริการขาดความพึงพอใจ เกิดความเสี่ยงต่อการฟ้องร้อง ก่อให้เกิดผลเสียต่อวิชาชีพ องค์การ หน่วยงานและพยาบาลผู้ให้บริการ (เพ็ญศรี ขำฤทธิ์, 2551) จะเห็นว่าพยาบาลเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมีหน้าที่บริการดูแลรักษาส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรคและฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการอันเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อมวลมนุษย งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการให้การดูแลผู้ป่วยเพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม จากบทบาทของพยาบาลวิชาชีพดังกล่าว สะท้อนให้เห็นความจำเป็นที่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานแก่ประชาชน ในการที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดคุณค่าตอบสนองความต้องการประชาชน ในการที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดคุณค่าตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่สูงในการปฏิบัติงาน และให้บริการด้านการพยาบาลแก่ประชาชน โดยผสมผสานและบูรณาการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านสังคมและจิตวิทยาในการดูแลครอบครัวและชุมชน ย่อมจะส่งผลให้ชุมชนมีสุขภาพดีและพึ่งตนเองได้ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลของพยาบาล จึงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารการพยาบาล

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั่วไปกำหนดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์กับภาระงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น แบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้ 1) สมรรถนะทั่วไป 2) สมรรถนะการพยาบาลเฉพาะทางด้านการพยาบาลชุมชน 3) สมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงด้านการพยาบาลชุมชน และ 4) สมรรถนะการบริหารการพยาบาลชุมชน ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

และพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ณ ปัจจุบันเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยกำหนดเป็นเกณฑ์ไว้เป็นมาตรฐานตามลักษณะงาน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลต่อผู้บริหารในการที่จะส่งเสริมและคงไว้ซึ่งสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในการที่จะพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ขององค์กรและการทำงานให้ได้มาตรฐานการบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามข้อประกาศของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. ศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มี 11 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์, ขอนแก่น, นครพนม, มหาสารคาม, มุกดาหาร, ร้อยเอ็ด, สกลนคร, หนองคาย, หนองบัวลำภู, อุดรธานี, เลย จำนวน 163 คนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วนตอน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร (5) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่าความเที่ยง 0.85, 0.81, 0.91 และ 0.96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยใช้วิธี วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน
(Stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 (อายุเฉลี่ย 37 ปี, SD = 0.52) อายุมากที่สุด 49 ปี อายุน้อยที่สุด 25 ปี มีสถานภาพการสมรสมากที่สุดคือคู่ คิดเป็นร้อยละ 52.15 และรองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 25.15 และหม้าย คิดเป็นร้อยละ 15.95 จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีทั้งหมด จบการศึกษาลักษณะเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติและการรักษาพยาบาลเบื้องต้นทุกคน (ร้อยละ 100.00)

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2.1 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, SD = 0.52) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ($\bar{X} = 4.50$, SD = 0.53) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ($\bar{X} = 4.48$, SD = 0.52) และด้านที่มีเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมรรถนะด้านสังคม ($\bar{X} = 4.33$, SD = 0.50) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n = 163)

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย	4.50	0.53	มากที่สุด
2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์	4.48	0.52	มาก
3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	4.42	0.50	มาก
4. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.42	0.52	มาก
5. สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย	4.41	0.49	มาก
6. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	4.39	0.50	มาก
7. สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	4.38	0.51	มาก
8. สมรรถนะด้านสังคม	4.33	0.50	มาก
โดยรวม	4.42	0.52	มาก



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.51$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความต้องการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.50$) ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n = 163)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	4.48	0.50	มาก
2.ด้านความพึงพอใจในงาน	4.34	0.52	มาก
3.ความต้องการแข่งขัน	4.30	0.50	มาก
โดยรวม	4.37	0.51	มาก

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.52$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.51$) และรองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .54$) ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n = 163)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.37	0.51	มาก
2. ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.36	0.51	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล	4.36	0.52	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.31	0.54	มาก
โดยรวม	4.35	0.52	มาก

2.4 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.50$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมากที่สุดคือด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.51$) รองลงมา



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ได้แก่ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้าน มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n = 123)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	$\bar{x}$	SD	ระดับ
มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์	4.47	0.51	มาก
มิติมุ่งสัจการแห่งตน	4.43	0.51	มาก
มิติเน้นความสำเร็จ	4.41	0.52	มาก
มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	4.39	0.51	มาก
โดยรวม	4.43	0.51	มาก

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
องค์กรและวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (n = 163)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์		ระดับ
	สหสัมพันธ์ (r)	p-value	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน	0.46	0.00	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร	0.61	0.00	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	0.65	0.00	ปานกลาง

ตอนที่ 4 ความสามารถในการทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ของปัจจัยแรงจูงใจ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความแปรปรวนในการทำนายเท่ากับร้อยละ 44 ($R^2 = 0.44$, $p\text{-value} = 0.00$)

โดยมีสมการทำนาย ดังนี้ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (Y) = -0.32 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน) + 0.13 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร) + 0.28 (วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์)

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n = 163)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ		5.04		10.67	0.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน	-0.32	0.14	-0.24	-2.20	0.03
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร	0.13	0.140	0.16	0.89	0.38
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	0.28	0.07	0.69	3.76	0.00
Constant = 53.82 $R = 0.66$, R^2 change = 0.44, $F = 40.76$, $p\text{-value} = 0.04$					

อภิปรายผล

1. ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย รองลงมาคือสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือสมรรถนะด้านสังคม ตามลำดับ การที่สมรรถนะที่อยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมายมีค่ามากที่สุดนั้น เนื่องจากการพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อผู้ป่วย ยึดมั่นหลักคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล และกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยมีความรับผิดชอบต่องาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ (วรรณวิไล จันทรา, 2545) จึงต้องมีจริยธรรมและภาระผูกพันสูงมาก (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) ในการศึกษาครั้งนี้พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติ จึงมีสมรรถนะในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพพบว่าสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ความสามารถในการจัดการคุณภาพการบริการพยาบาลและการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอยู่ในระดับสูงมาก (เดือนใจ พัทธวัฒน์ชัย, 2548; ศิริลักษณ์ วิทยนคร, 2549; อุมารักษ์ เรื่องกักดี, 2545) ระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามนตร์รัตน์ อโนวรรณพันธ์ (2551) พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมีจริยธรรมซึ่งผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ ที่ต้องมีและมีความจำเป็นต่อการทำงานของพยาบาล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลในระดับสูงและมีการปฏิบัติงานการพยาบาลโดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานการพยาบาล เป็นการกระทำต่อมนุษย์ จะมีความผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงต่อการกระทำไม่ได้ เพราะจะส่งผลต่ออันตรายต่อผู้ใช้บริการ ดังนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยคุณค่าของการปฏิบัติงานทางด้านวิทยาศาสตร์ ควบคู่ไปกับคุณค่าทางจริยธรรม (สิวลี ศิริวิไล, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลาร์ราบี และโบลเดน (Larrabee & Bolden, 2001) ลีโนเนน, ลีโน-คิลปี, และ จูโก (Leinonen, Leino-Kipi, & Jouko, 1996) และลีโนเนน, ลีโน-คิลปี, สแตลท์เบอร์ก, และเลอโตลา (Leinonen, Leino-Kilpi, Stahlberg, & Lertola, 2001) ที่กล่าวไว้ว่า การที่พยาบาลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล มีประสบการณ์ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการบริการพยาบาล มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพและความพร้อมในการดูแลผู้ใช้บริการ จะส่งผลให้เกิดคุณภาพการพยาบาลที่ดี

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลการศึกษารายข้อได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ บันดาลใจ จูงใจให้ผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมาย เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างของบุคคลโดยมอบหมายงานและให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและความถนัด สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมนตร์รัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) ที่พบว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบแน่ชัดว่าการกระทำของตนเกิดผลประโยชน์ได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่เปิดใจในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติในด้านการปฏิบัติการพยาบาลวิชาการและการบริหาร มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ และสติปัญญา มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์และสุจริต มีการแสดงพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอ มีการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรา เสงี่ยมบุญพงศ์ (2545) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพงานผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน ที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่น มานะพยายามที่จะปฏิบัติงานพยาบาลได้เต็มความสามารถ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญของงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและยอมรับการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิ่มนวล โยคิน (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.377$) กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรในระดับมาก อภิปรายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้นำผู้ตามมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม (Dunham-Taylor & Klafehn, 1995 อ้างถึงใน ทพยา รัตนโชติ) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นปัญญาของผู้ตามให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยการประเมินทางเลือกแต่ละทาง ค้นคว้าแลกเปลี่ยนและร่วมใช้ทรัพยากรกับหน่วยงานอื่น แสวงหาทรัพยากรมาทดแทน สนับสนุนการนำแนวคิด หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองปฏิบัติ สร้างความรู้สึกที่ท้าทายและโอกาส พัฒนาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัญชลี ดวงอุไร, 2545) จากสภาพสังคมและการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน บุคลากรมีความคาดหวังต่อองค์กรและผู้นำมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต่างก็ต้องการการยอมรับการเชื่อถือไว้วางใจ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และต้องการโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและความก้าวหน้า นอกจากนี้บุคคลที่ต้องการการทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและมีความหมายและต้องการการทำงานที่เพิ่มพูนคุณค่าในตนเอง และการบรรลุความสำเร็จในการทำงานด้วยตนเอง

4. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในระดับมาก เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของ Cooke & Lafferty (1989) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานที่เน้นความสำเร็จ บุคลากรจะมีการใช้ความคิดวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น ตั้งเป้าหมายการทำงานที่มีคุณภาพ เน้นความสำเร็จของงาน และความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว บุคลากรจะได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนา การเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล จึงทำให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครใหญ่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ พันธกิจ ซึ่งควรกระตุ้นให้พยาบาลมีความรู้สึกของการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือการเสนอข้อคิดเห็นโดยการตัดสินใจในการบริหารงาน และในการสื่อสารควรเปิดกว้างในการเข้าถึงข้อมูล มีจุดอ่อนในการที่บุคลากรไม่กล้าเปิดเผย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความคิดพลาดในการทำงานแก่กันและกัน (จันทนา วิบุตยสันติ, 2549) องค์การที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มพลังของสมาชิกในการรวบรวมจัดการ และใช้ความรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์การและแปลงสภาพไปเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์การ (Marquardt, 1996)

5. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.46$) อภิปรายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีความปรารถนาที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในงานที่ยุ้งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจ เมื่อพบความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นและสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน พากเพียรพยายามในการทำงานไม่คิดพึ่งโชคลาภในการทำงาน อีกทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสุขในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (McClelland 1987 cited in Rue & Byars, 2003)

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.65$) ซึ่งอภิปรายได้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นได้รับรู้นโยบายต่างๆ รวมถึงการได้เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรได้จัดขึ้นจนเกิดเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเข้าใจในปรัชญาของกลุ่มภารกิจการพยาบาล จึงส่งผลให้มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การแบบสร้างสรรค์ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Cook และ Lafferty (1989) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมขององค์การซึ่งวัดโดยการรับรู้ของบุคคลในองค์กร และได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดระดับวัฒนธรรมขององค์การได้ 3 ระดับ คือ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมเชิงตั้งรับ-เฉื่อยชา วัฒนธรรมเชิงการตั้งรับก้าวร้าวในพื้นฐานทั้งหมด 12 ลักษณะ ซึ่งให้ความหมายไว้ 2 มิติเกี่ยวกับบุคคลกับงานและลักษณะของการทำให้สำเร็จและคงไว้ซึ่งความปลอดภัย ทั้ง 12 ลักษณะครอบคลุมถึงความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นแนวทางในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรในองค์กร และองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์หรือวัฒนธรรมด้านมุ่งสู่การแห่งตน (Self-actualizing) โดยเน้นความต้องการของคนในองค์กรตามความนึกคิดและตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับรวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กัน

5.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .61$) ซึ่งอภิปรายได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีในระดับหน่วยงานแต่การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้นเป็นการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กรมีองค์ประกอบอื่นอีกหลายประการ ตั้งแต่การนำองค์กรของผู้บริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นให้ผู้ให้บริการและบุคลากรการจัดการความรู้ การจัดกระบวนการให้บริการพยาบาล ตลอดจนการติดตามผลลัพธ์ของการบริการ เป็นภาพรวมที่องค์กรต้องพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์การประเมินผลและจากนโยบายที่องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการ ทำให้บุคลากรทุกคนทั้งที่ปฏิบัติงานใหม่และปฏิบัติงานมานานต้องร่วมกันพัฒนาคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่เป็นเลิศ

6. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะพบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าคะแนนมาตรฐานสูงสุดคือวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Beta = 0.69) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

องค์การ (Beta = 0.16) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (Beta = -0.24) โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 สามารถอธิบายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ $(R)^2 = 0.44$ โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนได้ร้อยละ 44

อภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์การเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความซับซ้อนของระบบสุขภาพ ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมและนโยบายที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย การบริหารองค์การพยาบาลในยุคปัจจุบัน ผู้บริหาร ผู้นำทางการพยาบาลในทุกระดับต้องมีความเข้าใจต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ สามารถที่จะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เตรียมบุคลากรให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง (อภิญญา จำปามูล, 2549) ผู้บริหารการพยาบาล เป็นผู้มีความสำคัญในการจัดการองค์การพยาบาลให้มีการดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (ดารณี จามจุรี, 2546) ผู้บริหารต้องมีการทบทวนวิสัยทัศน์ การกิจ วัตถุประสงค์ ตลอดจนกลยุทธ์ขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างขององค์การและโครงสร้างของงาน การนำวิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการทำงานการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2549) การชี้แจงวิสัยทัศน์เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีค่านิยมเป็นของตนเอง ช่วยเหลือและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) อธิบายได้ว่าในปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสกลนคร ได้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ในการประเมินเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลต้องมีการประเมินตนเองของหน่วยงาน ซึ่งในส่วนของการประเมินตนเองมีเรื่องกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้บริหารงานพยาบาลทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารงานระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ใกล้ชิดกับปฏิบัติการมากที่สุดต้องมีวิสัยทัศน์ มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย มีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนบุคลากรเห็นคุณค่าและความท้าทายของงานจนเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้น ยินดีทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (จิตรานนท์ โกสีย์รัตนภิบาล, 2550) และการศึกษาของดวงเนตร ภู่วฒวนิชย์ และกัญญา ประจุศิลป์ (2551) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับการศึกษาของดวงเนตร ภู่วฒวนิชย์ และกัญญา ประจุศิลป์ (2551) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลสามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การพยาบาลได้ และจากการศึกษาของ นิ่มนวล โยคิน (2556) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผล ของหอผู้ป่วย ($r = 0.682$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในหอผู้ป่วย มีบทบาทสำคัญในการจัดการระบบงานในหอผู้ป่วยเพื่อให้การบริการผู้ป่วยและญาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของ Avolio, Bass, และ Jung (1999) มาใช้ในการบริหารจัดการในหอผู้ป่วย ซึ่ง Cooke และ Lafferty ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีผลต่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยซึ่งประกอบด้วย การมุ่งเน้นความสำเร็จ การมุ่งเน้นจัดการแข่งขัน การมุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุนการมุ่งเน้นโมติสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นแนว ประพฤติหรือบรรทัดฐาน เป็นแนวประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ ทำให้สมาชิกรู้ว่าสิ่งใดควรกระทำ หรือไม่ ซึ่งเป็นค่านิยมหนึ่งของบุคลากรในองค์การ เพราะค่านิยมจะช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์การโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งจะทำให้ องค์การนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฏฐาภรณ์ เทโหปการ, 2552)

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลให้มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมทางการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ถูกต้อง ครบถ้วนในขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ให้บริการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน น่าเชื่อถือมีประสิทธิภาพ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่มีถึงระดับสูงมาก ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานให้สูงขึ้น ส่งเสริม สนับสนุนเชิงนโยบาย มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในรูปแบบการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนารูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลหรือรูปแบบการบริหารการพยาบาลในแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทขององค์กร
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประสานงาน นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปัจจัยอื่นขององค์การเกี่ยวกับระบบสุขภาพ ภาระงาน ภาวะเศรษฐกิจและสังคมและการดำเนินการพัฒนาเพื่อสู่การประเมินและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

- กฤษฎา แสงวงศ์. (2550). สถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในสิ่งแวดล้อมปลอดภัยการพยาบาลไทยมีคุณภาพ ประชาชนผู้เป็นสุข. ในการประชุมวิชาการ วันที่ 16-18 พฤษภาคม 2550 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร
- จันทนา วิปุลานุสาสน์.(2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ-มหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดารณี จามจุรี. (2546). รูปแบบการพยาบาลเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นันทนวล โยธิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต ต. วรราชการ สาธารณ สุขที่ 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร. (2548). การจัดการความรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของ กลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำ การใน โรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พรจันทร์ เทพพิทักษ์. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำตามที่มี ประสิทธิภาพของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ” (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2546). ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 ปรีณติ้ง.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, และคณะ. (2548). การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- พัชรา เสงี่ยมบุญพงศ์ (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สิวลี ศิริวิไล. (2553). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่11). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. สุรัสวดีสุวรรณ.
- สุพณี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2557) . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไป ทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ บทความวิจัย วารสารเอ็กรณย์ปีที่ 21 ฉบับพิเศษ ธันวาคม 2557.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547) . แนวความคิดเรื่องสมรรถนะเรื่องเก่าที่เราหลงทาง จุฬาลงกรณ์วารสาร ปีที่ 16



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

เล่มที่ 64, 57-78.

- Avolio, B.J., Bass, B. M., & 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.
- Cook, R. A., & Lafferty, L. J. (1989). *Organization culture inventory*. Plymouth: Human Synergistics.
- Dunham-Taylor, J., & Klafehn, K. (1995) *Transformational leadership and the NurseExecutive*. JONA, 20 (4).
- Jung, D. I., & Avolio, B. J. (1999). Effects of leadership style and followers' cultural orientation on performance in group and individual task conditions. *Academy of Management Journal*, 42, p208-218.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York : McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press. *Management* 1(15), 251-289.

