



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพ

บริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร

Factors Affecting to Participation of Register Nurses in Development Nursing Services Quality
at Community Hospitals in Kamphaengphet Provinceไพเราะแก้ว ประเสริฐอุดมศักดิ์ (Praikaew Prasertudomsak)¹ เรณูการ์ ทองคำรอด (Renukar Thongkhamrod)²ศรีนวล สติวิทยานันท์ (Seenual Sadhitwithayanun)³

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1)ระดับแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล (2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลและ(3) อิทธิพลของแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กรต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชรจำนวน 77 คนมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) แรงจูงใจ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) บรรยากาศองค์กร และ (5) การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามตอนที่ 2-5 เท่ากับ 0.96, 0.97, 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลในระดับปานกลาง และ (3) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 41.6 อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร การมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

¹ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช meow11228@hotmail.com

² อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช trenukar@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช sstit@hotmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study: (1) the level of motivation, transformational leadership, climate organization and participation in development nursing services quality of register nurses at Community Hospitals, (2) the relationships among motivation, transformational leadership and climate organization to the participation of register nurses in development nursing services quality at Community Hospitals and (3) the influential of motivation, transformational leadership and climate organization to the participation of register nurses in development nursing services quality at Community Hospitals in Kamphaengphet Province. The sample of this study consisted of 77 register nurses who work at Community Hospitals in Kamphaengphet Province more than 1 year and selected by simple random sampling. Questionnaires were used as research tool which comprised 5 section; general data, motivation, transformational leadership, climate organization, and participation of register nurses in development nursing services quality. These questionnaires were tested for content validity and reliability. The Cronbach' Alpha Coefficiens of 2-5 were 0.96, 0.97, 0.96, and 0.94. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment coefficient and stepwise multiple regression. The findings revealed as follow. (1) register nurses rated their motivation at high level, transformational leadership at high level climate organization at high level and participation of register nurses in development nursing services quality at high level, (2) motivation highly significantly correlated ($r=0.645$) with participation of register nurses in development nursing services quality, transformational leadership and climate organization significantly correlated in the moderate level ($r=0.457$, $r=0.421$) with participation of register nurses in development nursing services quality and (3) Independent variable which could significantly predict participation of register nurses at Community Hospitals in Kamphaengphet Province was motivation. These predictors accounted for 41.6 percent ($R^2=.416$) at .01 level.

Keywords: Motivation, Transformational leadership, Climate of organization, Participation, Development Nursing Services Quality



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บทนำ

พยาบาลมีบทบาทสำคัญอย่างมากในกระบวนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เพราะงานบริการพยาบาลถือเป็นงานพื้นฐานของโรงพยาบาล หากสามารถพัฒนางานบริการพยาบาลให้มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับแล้ว โอกาสที่โรงพยาบาลจะก้าวไปสู่สถานบริการที่มีคุณภาพ หรือได้รับการรับรองคุณภาพจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ก็เป็นไปได้สูง องค์การพยาบาลในฐานะองค์กรใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล หากมีการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ย่อมส่งผลต่อโรงพยาบาลให้การผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขอย่างแน่นอน เพราะพยาบาลเป็นบุคลากรด่านหน้าที่ให้บริการ อีกทั้งยังมีส่วนเกี่ยวข้องในการรักษาพยาบาลตั้งแต่แรกรับจนกระทั่งจำหน่ายผู้ป่วย และผู้ป่วยบางรายต้องติดตามดูแลต่อบ้านก็มี (วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ, 2559) ในปัจจุบันปีพ.ศ. 2560 การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล สำนักงานพยาบาลได้กำหนด ยุทธศาสตร์บริการพยาบาลระดับประเทศ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2560 – 2564) ภายใต้วิสัยทัศน์ การบริการพยาบาลมีคุณภาพเป็นเลิศ บุคลากรมีความสุขบนวิถีแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อสุขภาวะที่ดีของประชาชน โดยมีกรอบการพัฒนายุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) (สำนักงานพยาบาล, 2560) การบริหารและการจัดการจะมีคุณภาพได้ย่อมมาจากแนวคิดที่ถูกต้องและเป็นระบบ จึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของบุคคล กลุ่มบุคคลและการสร้างนโยบายเพื่อสุขภาพได้ การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่างๆเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เพราะการให้บุคลากรมีส่วนร่วม (Participation) ในการเปลี่ยนแปลง จะทำให้การต่อต้านลดน้อยลง (ซูซีย์ สมธิไกร, 2554) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล มีหลายปัจจัย อาทิ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ในการที่จะช่วยกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลด้วยความเต็มใจ และพอใจ โดยการนำแนวคิดเรื่องแรงจูงใจมาใช้ ให้พยาบาลวิชาชีพได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลตั้งแต่ ร่วมตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ร่วมดำเนินงาน ร่วมประเมินผลการดำเนินงาน และรับผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพทุกคน มีความเพียรพยายาม ที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน นอกจากแรงจูงใจแล้ว การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ และองค์กรที่มีบรรยากาศดีทำให้คนมีความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจ ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน จะสามารถลดความขัดแย้งระหว่างกันได้ (สมพร เลิศวิริยเสถียร และยุพิน ตันอนุชิตติกุล, 2552 อ้างใน สมหมาย จันทรอัมพร, 2555, น. 147) ซึ่งเลทวินและสตริงเกอร์ (Letwin and Stringer) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศภายในองค์กร มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร และมีความสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ของบุคลากรภายในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2539)

ปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชรทุกแห่ง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลมาอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจาก



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) และนโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร ได้กำหนดให้โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งในจังหวัดกำแพงเพชร ต้องผ่านการรับรองคุณภาพขั้นที่ 3 ภายในปี 2560 จากการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลที่ผ่านมา พบว่า เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ได้แก่ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการจากพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะในระดับผู้ปฏิบัติ ปัญหาความต่อเนื่องการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพบริการ ปัญหาการเชื่อมโยงการทำงานแต่ละทีมและการใช้กระบวนการดูแลผู้ป่วยควรมีแนวทางที่ชัดเจนและนำไปใช้อย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ในเรื่องพฤติกรรมบริการ และคุณภาพการบริการพยาบาล (โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล, 2560) นอกจากนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน 3 แห่งในจังหวัดกำแพงเพชร โดยผู้วิจัยถามอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของกลุ่มงานพยาบาลปัจจุบันนี้มีอะไรบ้างพบว่า ทั้ง 3 แห่งมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลที่คล้ายคลึงกันคือ ขาดความต่อเนื่อง จากความร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติการพยาบาล ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เพราะส่วนใหญ่อยู่เวรนอกเวลาราชการภาระงานมาก ไม่เห็นประโยชน์จากความร่วมมือในการพัฒนา ไม่ได้รับการประเมินผลงานจากการเข้าร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ในส่วนของหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานเองก็ต้องทำหน้าที่บริหาร ควบคู่ไปกับการให้บริการพยาบาล ผู้ป่วยด้วย ทำให้ไม่มีเวลาในการร่วมประชุม หรือวางแผนงานให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายหรือนโยบายของโรงพยาบาลได้ โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพกระบวนการพยาบาล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารวางแผนในการพัฒนาคุณภาพบริการให้เกิดความต่อเนื่อง ยั่งยืน และเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

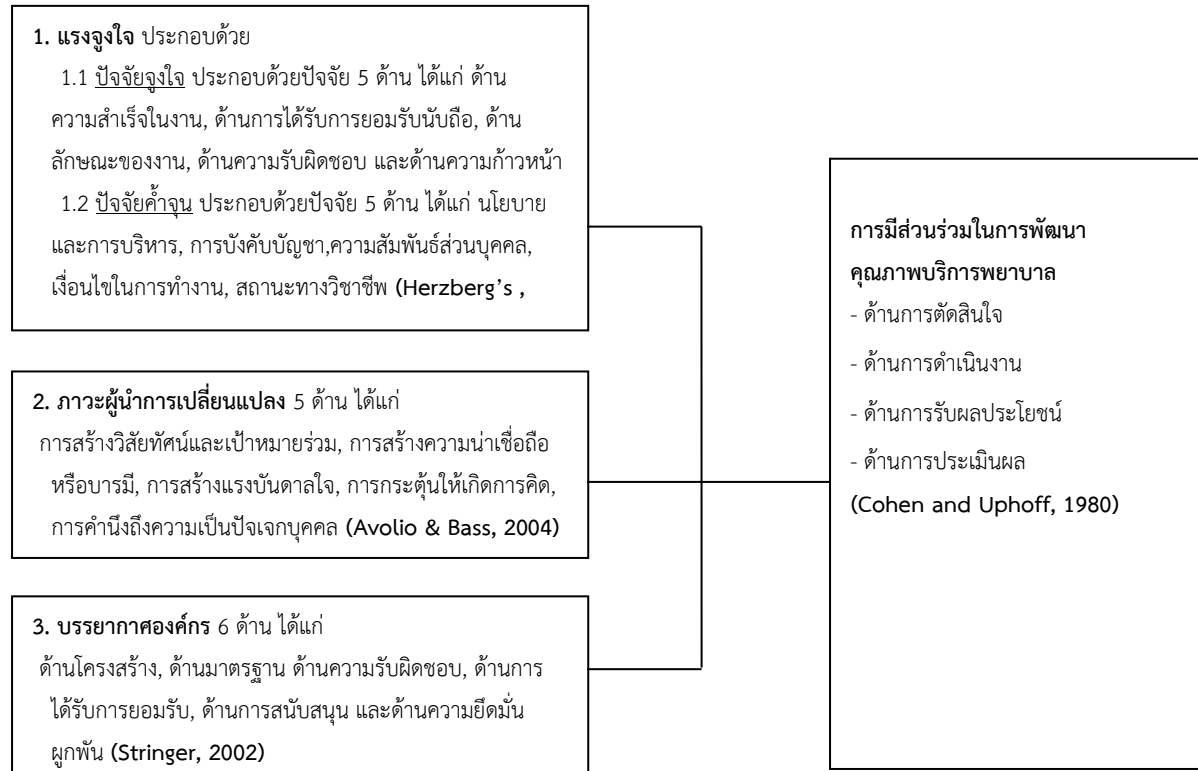
1. ศึกษาแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร
3. ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กรต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

กรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการวิจัย มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร และไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ทั้งหมด 11 แห่ง จำนวน 459 คน ได้แก่ โรงพยาบาลชาณุวรลัษณ์บุรี โรงพยาบาลคลองขลุง โรงพยาบาลคลองลาน โรงพยาบาลพรานกระต่าย โรงพยาบาลลานกระบือ โรงพยาบาลไทรงาม โรงพยาบาลปางศิลาทอง โรงพยาบาลทรายทองวัฒนา โรงพยาบาลบึงสามัคคี โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล และโรงพยาบาลโกสัมพี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 77 คน ได้จากการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงเครื่องมือจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ส่วนที่ 3 แรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และส่วนที่ 5 บรรยากาศองค์กร แบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Scale-level CVI : S-CVI) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเที่ยง (Reliability) ของส่วนที่ 2-5 เท่ากับ 0.94, 0.97, 0.96 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 96 อายุเฉลี่ย 34.56 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 96 เป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 83 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันโดยเฉลี่ย 10.38 ปี และพยาบาลวิชาชีพทุกคนได้รับความรู้หรือการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลหรือการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

2. แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ปัจจัย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.82, S.D.=0.64) รองลงไปคือ บรรยากาศองค์กร ($\bar{X}$ = 3.76, S.D.=0.53) และแรงจูงใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.59, S.D.=0.47) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร (n=100)

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.82	.64	มาก
บรรยากาศองค์กร	3.76	.53	มาก
แรงจูงใจ	3.59	.47	มาก

3. การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, SD=0.64) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน โดยพบว่า การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.86, SD=0.66) และการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.59, SD=0.82) ดังแสดงในตารางที่ 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร (n=100)

การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการดำเนินงาน (Implementation)	3.86	.66	มาก
ด้านการรับผลประโยชน์ (Benefits)	3.81	.76	มาก
ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)	3.68	.70	มาก
ด้านการประเมินผล (Evaluation)	3.59	.82	มาก
รวม	3.74	.64	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.645, p < .01$) กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.457, p < .01$) กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.421, p < .01$) กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร (n=100)

ตัวแปร	การมีส่วนร่วม	แรงจูงใจ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บรรยากาศองค์กร
1. การมีส่วนร่วม	1			
2. แรงจูงใจ	.645**	1		
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.457**	.731**	1	
4. บรรยากาศองค์กร	.421**	.724**	.878**	1

** $p < .01$ (2-tailed)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล พบว่า แรงจูงใจเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยพบว่า แรงจูงใจสามารถบอกอำนาจการพยากรณ์การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p \text{ value} < .001$) ซึ่งแรงจูงใจสามารถอธิบายการผันแปรการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 41.6 ($R^2=.416$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ไม่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชรได้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ ($n=100$)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	beta	t-value	p
แรงจูงใจ	.894	.107	.645	8.353	.000
ค่าคงที่ (Constant)	.530	.388		1.368	.174

$R=.645$, $R^2=.416$, $F=69.769$, $p<.001$

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปราย มี 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมหมาย จันทรอัมพร (2554) พบว่า การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อยู่ในระดับสูงและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลถึงร้อยละ 83 จึงเห็นว่าการกิจกรรมในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลนั้น มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติงานตามปกติในหอผู้ป่วย ตามมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล และตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งต้องใช้กระบวนการพยาบาลเป็นกรอบในการปฏิบัติการพยาบาล ตั้งแต่การประเมินภาวะสุขภาพ รวบรวมข้อมูล วินิจฉัยการพยาบาล วางแผนการพยาบาล นำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ และประเมินผลการพยาบาล

2. แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ปัจจัย ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด อภิปรายได้ว่า จากการแสดงพฤติกรรมในทางบวกของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้พยาบาลวิชาชีพเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และสมัครใจเข้าร่วมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลในหอผู้ป่วย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อวลิโอ และ แบส (Avolio & Bass, 2004) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับผู้ตามมีทักษะในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร และสร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนี้การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดี และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ได้แก่ การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลได้อย่างอิสระ ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพทุกคน ให้สามารถเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ เกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นินนาท หมอชาติ (2552) และสมหมาย จันทรอัมพร (2554) พบว่า บรรยากาศองค์การมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.645, p < .01$) กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการตอบสนองด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในระดับสูง เช่น สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีนโยบายการบริหารและระบบผลตอบแทนที่ชัดเจน มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล จะทำให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลสูงขึ้น ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.457, r=.421$ ตามลำดับ, $p < .01$) กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่า แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล สอดคล้องกับ ผลการศึกษาวิจัยของ สุปราณี เจริญพงษ์ (2554) พบว่า แรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี สัมพันธ์กับนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในงานวิจัยของ Simola et al. (2012) ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานร่วมกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังหรือเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brimhall KC and etc. (2016) ที่ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพยาบาลเกิดการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ที่สรุปว่ามิติของบรรยากาศองค์กรมีผลกระทบต่อการจูงใจภายในองค์กร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บรรยากาศของครั้งที่ดีย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จ ความผูกพัน และความพึงพอใจให้กับพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร

การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงจูงใจสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชรได้ร้อยละ 41.6 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุบลวรรณ เทียงบุรณธรรม (2554) ที่พบว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถ ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 97.6 ซึ่งจากผลการผลการ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานมากที่สุด (ร้อยละ 83) มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1-5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 41) รองลงไปที่ 6-10 ปี (ร้อยละ 22) และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 96) จะเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถ และอยู่ในช่วงที่มีความต้องการความสำเร็จ ในงาน ได้รับการยอมรับนับถือ มีความก้าวหน้า ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้บริหารองค์กรหรือผู้บริหาร ทางการพยาบาลสามารถกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของ โรงพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ไม่สามารถเข้าสู่ สมการทำนายการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรและภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า การ สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรผู้นำมีบทบาทสำคัญ ในขณะที่เดียวกันบรรยากาศองค์กรมีส่วนช่วยให้ผู้นำทางการ พยาบาล สามารถวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน พัฒนาสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ในที่ทำงาน รวมถึงการ พัฒนาคุณภาพบริการต่างๆในโรงพยาบาลให้ดีขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและองค์กรได้สอดคล้องกัน ทั้งนี้จากงานวิจัยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นผู้ปฏิบัติให้ยอมรับและปรับเปลี่ยนความคาดหวังให้มีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าหรือผู้ป้อนั้นไม่เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการ พยาบาลถึงร้อยละ 83 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 41) ที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจมากกว่า พฤติ กรรมการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ป้อนั้น โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพ และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นเรื่องนอกเหนือจากงานประจำที่ทำ และเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการ จึงทำให้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กรไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์

สรุป

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพยาบาล วิชาชีพในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยมี บรรยากาศ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลให้เกิดความต่อเนื่อง และมีการนำไปใช้อย่างจริงจังมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้นำทางการพยาบาลควรมอบหมายงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลให้เป็นงานประจำของพยาบาลวิชาชีพทุกคน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ว่าเมื่อร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลแล้วทำให้ได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หรือผลตอบแทนอื่นๆที่เหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะในระดับผู้ปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาล ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยมอบหมายงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลให้เป็นงานประจำของพยาบาลวิชาชีพทุกคน สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เช่น สถานที่ทำงานปลอดภัย มีอัตรากำลังเพียงพอกับภาระงาน โดยหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานสามารถทำหน้าที่บริหาร ควบคุมไปกับการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม มีเวลาร่วมประชุมหรือวางแผนงานในองค์กรได้ ภาระงานพยาบาลต้องมีการกำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าเมื่อร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล จะมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ผู้นำองค์กรควรแสดงให้พยาบาลวิชาชีพเห็นถึงความมุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล สนับสนุนพยาบาลวิชาชีพร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล คอยกระตุ้นและให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลวิชาชีพอยู่เสมอ ยอมรับในศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน ให้รางวัล คำชมเชย หรือผลตอบแทนอื่นๆที่เหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเห็นประโยชน์จากการร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล มีความสุขในการทำงาน ทำให้การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลมีความต่อเนื่อง และนำผลการพัฒนาไปปฏิบัติอย่างจริงจังต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร (2554) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์(1991)
- นินนาท หมอชาติ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล .(2560). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งานร้องทุกข์ ร้องเรียน 2560
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2559) นวัตกรรมการสร้างเสริมสุขภาพภายใต้บทบาทของวิชาชีพการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ พิมพ์ลักษณ์
- สมยศ นาวิการ (2539) ทฤษฎีองค์การ กรุงเทพฯ สามัคคีสาร(ดอกหญ้า)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

- สมหมาย จันทรอัมพร. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, กรุงเทพฯ.
- สุปราณี เจียรพงษ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี
- สำนักการพยาบาล. (2560). ยุทธศาสตร์บริการระดับประเทศ ระยะที่ 1 (พ.ศ.2560–2564) สืบค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2560 จาก www.nursing.go.th.
- อุบลวรรณ เทียงบุญธรรม, ภูษิตา อินทรประสงค์, วันเพ็ญ แก้วปาน และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร. *วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา* 9, 2 น.143-53.
- Brimhall KC, Fenwick K, et al. (2016) Leadership, Organizational Climate, and Perceived Burden of Evidence-Based Practice in Mental Health Services Adm Policy Ment Health. Sep;43(5): pp. 629-39 Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26152770>
- Bruce Avolio & Bernard Bass (2004) " Multifactor Leadership Questionnaire" Retrieved from <http://romania.testcentral.ro/media/mlq-f-en-pdf-62MDK5XQ.pdf>
- Cohen, J. and Uphoff, N. (1980) "Participation's place in rural development: Seeking clarity through Specificity" *World Development*, 8: 213-235 Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/37882394> Rural Development Participation Concept and Measures for Project Design Implementation and evaluation.
- Frederick Herzberg (2008) "Frederick Herzberg's motivation and hygiene factors" Retrieved from www.businessballs.com
- Simola et al. (2012) Transformational Leadership Background Literature Review In Prof. Dr. Didier Cossin & Dr. Jose Caballero June 2013 June 1 2017 Retrieved from <https://www.imd.org/uupload/IMD>
- Stringer, R. (2002) Leadership and Organizational Climate. In Bari'ah Dzulkifli & Haris Md Noor, 2012 "Assessing the organizational climate towards developing innovative work behavior: a literature review 3rd international conference on business and economic research (3rd icber 2012)" proceeding 12 - 13 march 2012. golden flower hotel, bandung, Indonesia.
- Worlu, Rowland E. K. and Chidozie, F.C. (2012) " The Validity of Herzberg's Dual-Factor Theory on Job Satisfaction of Political Marketers An International Multidisciplinary " *Journal, Ethiopia* 6, 1 (January): 39-50.