

ผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเชิงพาณิชย์แห่งหนึ่ง

สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

The Effect of Transformational Leadership Development Program for Head Nurses on Professional Nurses Performance at a Specialty Hospital in the Department of Medical Services under the Ministry of Public Health

อนันติยา พุ่มเพ็ชร*

Anuntiya01@Gmail.com

เพ็ญจันทร์ ส. โน้ในยพงศ์**

เบญจวรรณ พุทธิอังกูร***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยกึ่งทดลองดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่มวัดผลก่อน และหลังการทดลอง ด้วยโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่ม ตัวอย่างแบบง่ายใช้วิธีจับฉลาก 1 หอผู้ป่วย มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานจำนวน 16 คน ได้หอผู้ป่วยชายสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ได้รับการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยใช้แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 2 ส่วนคือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน และโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

*พยาบาลวิชาชีพชำนาญการสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขและนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสต์เตียน

**รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสต์เตียน

***อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสต์เตียน



ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.96 โดยใช้สถิติ Non- Parametric สถิติทดสอบสมมติฐาน Wilcoxon matched-pairs signed-rank test

ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยดีกว่าก่อนใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)

คำสำคัญ: ผลของการปฏิบัติงาน/โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research was aimed to study the effect of transformational leadership development program for head nurses on professional nurses performance at a specialty hospital in the department of medical services under the Ministry of Public Health. The research was a quasi-experiment as a one - group pretest and posttest designed using a program adapted from the concept of transformational leadership and the concept effectiveness of performance. Sixteen samples were selected by random sampling in one ward. The inclusion criteria were professional nurses in operational level. They enrolled in the program within 4 weeks in the male ward at the National Cancer Institute, Bangkok. There were using two sets of questionnaires which were composed of impact personal information and the effectiveness of the performance of the nursing profession. There were four aspects in transformational leadership development program for head nurses on the effectiveness of professional nurses. The reliability was 0.96. The hypothesis used was Wilcoxon matched-pairs signed-rank test.

The finding of the research results showed that the effectiveness of the nursing profession operation and changing of head nurses was better than before using transformational leadership development program significantly ($p<.05$).

Keywords: Effect of Performance / Transformational Leadership Development Program

ความสำคัญของปัญหา

ในยุคการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง เทคโนโลยี ประชากรและสิ่งแวดล้อมโลก ซึ่งเรียกว่าโลกวิถีทั่วโลก (Globalization) เป็นตัวผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ โครงสร้างและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการปฏิรูป ระบบราชการและการนำแนวคิดการบริหารแนวใหม่ มาใช้กับระบบราชการไทย จึงทำให้เกิดการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของภาครัฐ สามารถวิเคราะห์และวัดผลสัมฤทธิ์ได้ จากยุทธศาสตร์ ของกรมการแพทย์ ทางด้านวิชาการและการวิจัย ได้ นำมากำหนดเป็นพันธกิจของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ คือผลิตและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านโรค มะเร็ง ให้บริการในระดับที่มีความซับซ้อนโดยใช้ เทคโนโลยีชั้นสูงอย่างเหมาะสม (คู่มือยุทธศาสตร์ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ, ๒๕๕๗) สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ให้บริการตรวจรักษาระบุกกระดูกด้าน คือ บริการตรวจ สุขภาพเพื่อค้นหามะเร็งระยะเริ่มแรก ด้านการรักษา ด้วยการผ่าตัด รังสีรักษา เคมีบำบัด รังสีร่วมรักษา และการดูแลแบบประคับประคอง ภายใต้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง องค์กรพยาบาลจึงให้ความสำคัญกับ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการ บริหาร การบริการ และวิชาการเพื่อการนำความรู้ มาบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานมีทั้งของ ตัวบุคคลและองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ในปีพ.ศ. ๒๕๕๕ มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้นำทางการ พยาบาลโดยเฉพาะหัวหน้าห้องผู้ป่วย บทบาทหน้าที่ สำคัญคือรับนโยบายจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อพัฒนาด้านการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ และมี

มาตรฐาน การจัดระบบการปฏิบัติงาน และการควบคุม มอบหมายงานในการปฏิบัติงานให้ดำเนินการตาม แผนการพยาบาล ติดตามผลนิเทศ ให้คำแนะนำ และ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ทีมการพยาบาล เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องพัฒนาเป็นไป ตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพของหน่วยงาน (กรณิกา เจมเทียนชัย, ๒๕๓๙) การเปลี่ยนแปลง หัวหน้าห้องผู้ป่วย ทำให้การบริหารงาน การถ่ายทอด นโยบายสู่ผู้ปฏิบัติ ไม่ราบรื่น บางคนมีการต่อต้าน ถือว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ปฏิบัติงานมี ประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง ๑-๔ ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 ทำให้เกิดภาวะเครียดไม่มีความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานและสิ่งสำคัญคือพยาบาลวิชาชีพเป็น ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานภายใต้เงินเดือน ค่อนข้างต่ำภาระงานที่หนักเมื่อเทียบกับเอกชน ขาด แรงจูงใจในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ ความผูกพันในการปฏิบัติ งานให้กับองค์กรมีน้อย จึงทำให้มีการลาออกจาก พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผู้ป่วย ผลการปฏิบัติ งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

จากสถิติของงานบริหารทรัพยากรบุคคลฝ่าย การพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติ อัตราการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๕ และ พ.ศ. ๒๕๕๖ คิด เป็นร้อยละ 95.97 และร้อยละ 87.76 สาเหตุจาก พยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวลาออก พ.ศ. ๒๕๕๕ และพ.ศ. ๒๕๕๖ ช่วงประสบการณ์การทำงาน ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ 55 และร้อยละ 68.18 ($n=20$) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๖ พยาบาลที่มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่า ๓-๕ ปี คิดเป็นร้อยละ 10 และ ร้อยละ 27.27 ($n = 22$) เหตุผลในการลาออก เพื่อ ไปปฏิบัติงานบริษัทเอกชนที่มีภาระงานที่น้อยกว่า

รองลงมากลับภูมิลำเนาเดิม สอดคล้องกับ กุลธิดา สุดจิตต์ (2549, อ้างใน สุวัตรา ภักดีศรี และคณะ, 2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการทำงานของพยาบาลเกินบทบาทหน้าที่ ทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน มีการดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและงานด้านเอกสาร จำนวนบุคลากรมีน้อย จึงก่อให้เกิดความเครียดและส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนตัดสินใจลาออก จึงเสนอผู้บริหาร ทบทวนบทบาทของพยาบาลให้เหมาะสมกับภาระงาน และ Herzberg (1995, อ้างใน สุวัตรา ภักดีศรี และคณะ, 2555) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมทางกายภาพของงาน ไม่มีความซ้ำซ้อน เพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน

จากการสำรวจความพึงพอใจในงานและความสมดุลระหว่างชีวิตของงานบริหารทรัพยากรบุคคลฝ่ายการพยาบาล ปีพ.ศ. 2555 และพ.ศ. 2556 พบว่า ร้อยละของความพึงพอใจในงานและความสมดุลระหว่างชีวิต คิดเป็นร้อยละ 66.31 และ ร้อยละ 67.60 โดยมีข้อเสนอแนะคือ การแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้ง การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดสรรอัตรากำลังในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่องานและสวัสดิการในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน สวัสดิการความเจริญก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ พงษ์พิสุทธิ์ สภาวาหา (2556) ศึกษาขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดบึงกาฬ พบว่าขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รายด้านพบร่วมกับด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ในการวิจัยครั้นี้ได้พัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับและทันสมัยกล่าวถึง กันมากคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) งานวิจัยหลายเรื่อง สนับสนุนและยืนยันว่าทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้และพัฒนาภาวะผู้นำได้ทุกองค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีของโวโลิโอ แบส และจัง (Avolio, Bass & Jung, 1999) ซึ่งประกอบด้วย 3 คุณลักษณะดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุนทางปัญญา และ 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยนำแนวคิดนี้มาพัฒนา สร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของ มาโหนีและไวทเซล (Mahoney & Weitzel, 1969) นำแนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน นำมาศึกษาวิจัยเพื่อ เป็นแรงส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมที่ดี มีขวัญกำลังใจและกระตือรือร้นในการทำงาน เข้าใจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผลการวิจัย จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำทางการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาระบบการเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากร เพิ่มศักยภาพ

องค์กรพยาบาลให้เข้มแข็ง ส่งเสริมให้งานบริการทางการพยาบาลมีคุณภาพยิ่งขึ้น ประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับคือผู้มารับบริการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เปรียบเทียบความแตกต่างของผลของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานของการวิจัย

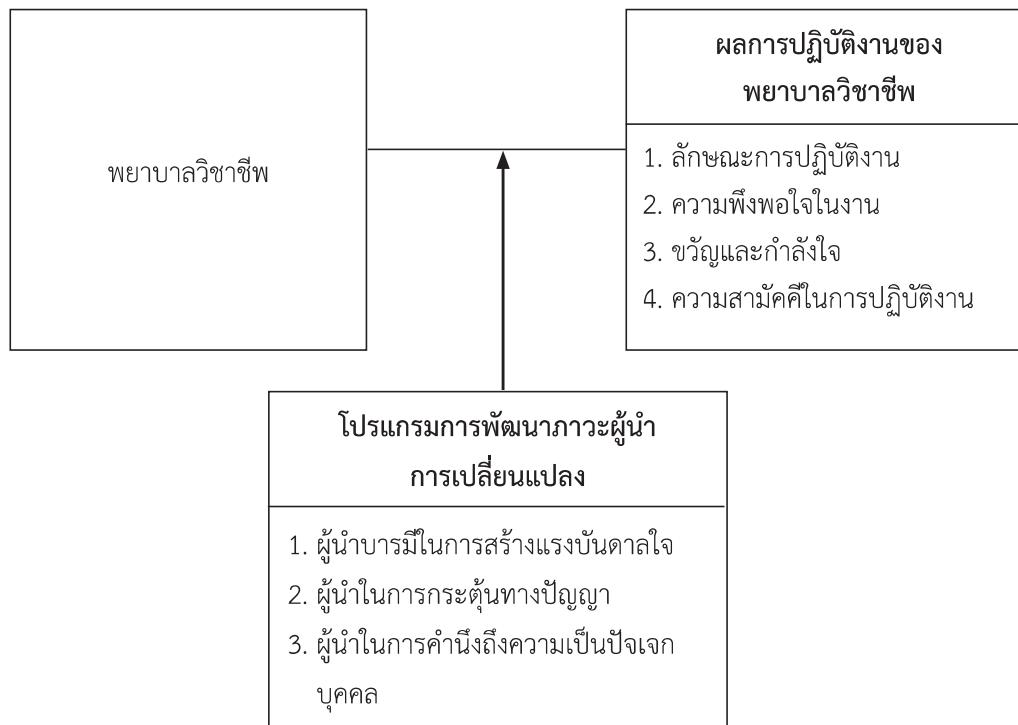
ผลของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดีกว่า ก่อนได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดและกรอบทฤษฎีในการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากตำแหน่งทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโวลิโอ, แบส และจัง (Avolio, Bass & Jung ,1999) เนื่องจากมีแนวคิดที่เหมาะสมและแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่ทันสมัย เหมาะแก่การนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนของฝ่ายการพยาบาลนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การนำไปโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย ภายใต้สภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่ถูกสร้างขึ้น ทำให้ผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ค่านิยมทางศีลธรรม และให้การสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน มุ่งเน้นไปที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการประยุกต์ใช้ ทั้ง 3 องค์ประกอบคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบร่วางสำคัญในการทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจ รวมถึงความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานของผู้นำการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนและยืนยันว่าทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาภาวะผู้นำได้ทุกองค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีของโวลิโอ แบส และจัง (Avolio, Bass & Jung, 1999) มาเป็นแนวคิดในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมคุณลักษณะของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล และแนวคิดของยาโมนี และไวท์เชิล (Mahoney & Weitzel, 1969) 4 ด้านคือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจ และ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีภาระหน้าที่ค่อยตรวจสอบสภาพคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จึงนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบกลุ่มเดียววัดผล ก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest posttest) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างผลของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 110 คน (ข้อมูล ฝ่ายการพยาบาล ณ เดือนมกราคม

2558) มีจำนวน 6 หอผู้ป่วย โดยแต่ละหอผู้ป่วย จะมีลักษณะของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป โดยการการสุมตัวอย่างแบบง่ายใช้วิธีจับฉลาก (บุญใจ ศรีสติตย์นราภูล, 2553) จาก 6 หอผู้ป่วยจับฉลากมา 1 หอผู้ป่วย เมื่อได้หอผู้ป่วยได้ก็จะเลือกหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ช่วยวิจัยและพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วย เดียวกันเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ใน การจับฉลากได้หอผู้ป่วยชายชั้น 5 มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานมีทั้งหมด 18 คน ลักษณะหลักสูตรเฉพาะทางโรคมะเร็ง 2 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 คนเป็นผู้ช่วยวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการ ตำรา และการบททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีของ แอลโอลิโอ, แบส และ จัง (Avolio, Bass & Jung, 1999) แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรมคือ 1) กิจกรรมสร้างบรรยายกาศในการทำงาน และส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อกระตุนแรงจูงใจให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิผล โดยพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจที่หัวหน้าหอผู้ป่วยกระทำต่อพยาบาลวิชาชีพ 2) กิจกรรมกระตุนให้ใช้ปัญญาจัดการกับปัญหาอย่างมีเหตุผลเพื่อกระตุนให้มีงานทำงานใช้ความคิดทางสติปัญญาอย่างมีเหตุผล โดยพฤติกรรมการกระตุนทางปัญญาที่หัวหน้าหอผู้ป่วยกระทำต่อพยาบาลวิชาชีพ 3) กิจกรรมสนับสนุนทางสังคมและทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อคำนึงถึงความสามารถและความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคลแท้ต่างกัน โดยพฤติกรรมการดำเนินเรื่องปัจเจกบุคคลที่หัวหน้าหัวผู้ป่วยกระทำต่อพยาบาลวิชาชีพ การนำไปใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมตามโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาภายใน 4 สัปดาห์ให้ได้อย่างน้อย 2 ครั้ง ต่อ 1 กิจกรรม

2. เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ส่วนคือ

โดยใช้สูตร $CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามข้อที่ผู้ใช้ข้อมูลทุกคนให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$

1) ข้อมูลที่ว่าไปส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและระดับตำแหน่ง

2) แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พัฒนามาจากการบันทึกของมาโนนี และวิทเชล (1969) และจากการบททวนวรรณกรรมมาเป็นข้อคำถามผลการปฏิบัติงานจำนวน 40 ข้อลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับคือ ระดับ 5 เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 เห็นด้วยมาก ระดับ 3 เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 เห็นด้วยน้อยและระดับ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และคู่มือโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบข้อคำถามให้มีความเหมาะสม ครอบคลุมตามขอบเขตของเนื้อหา ความเหมาะสมสมของภาษาและคำน้ำเสียง ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถาม และโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: CVI) โดยพิจารณารายข้อว่าสอดคล้องกับทฤษฎีและเนื้อหา เน้นระดับความเห็นด้วยของผู้ใช้ข้อมูลต่อข้อความ และนำมาคำนวณค่า CVI โดยเกณฑ์ค่า $CVI > 0.8$ (Polit & Beck, 2008) แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ค่า CVI จะเท่ากับ 1 วิธี หากค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (บุญใจ ศรีสุติย์นราภูร, 2553)

สรุป ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาพบว่า ข้อมูลที่ว่าไปส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการมีค่า CVI=1.00 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพค่า CVI=0.92 และโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยค่า CVI=1 และได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและรับรับแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในสถาบันมะเร็งแห่งชาติซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ข้อคำถament เป็นรายข้อและตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลfa ของ cronbach's alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลfa (Alpha Coefficient) (บุญใจ ศรีสุตินรากร, 2553) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสตเดียน ไปยังสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อขอความอนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย เมื่อได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดโดยได้ทำการพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมวิจัย เก็บข้อมูลก่อนการดำเนินการวิจัย การดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทั้งหมด 4 สัปดาห์ โดยกำหนดกิจกรรมของโปรแกรมเป็นพฤติกรรมที่ผู้ช่วยวิจัยจะดำเนินการทั้ง 3 กิจกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยดีกว่าก่อนได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้สถิติ Non - Parametric สถิติทดสอบสมมติฐาน Wilcoxon matched-pairs signed-rank test

ผลการวิจัย

ข้อมูลที่ว่าไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 16 คนพบว่าทั้งหมดเป็นเพศหญิงอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 เท่ากัน และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.20 อายุเฉลี่ย 31.12 ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.20 และ ร้อยละ 25 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขพบว่า พบร่วมพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ผลต่างที่มีค่าไปในทางลบ

เท่ากับ .00 (Sum of Rank=.00) และมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่างที่มีค่าไปในทางบวกเท่ากับ 8.50 (Sum of Rank=136.00) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยสถิติ Wilcoxon signed - rank test พบร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$)

คะแนนผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ	Mean Rank	Sum of Rank	Wilcoxon signed- ranks test	
			Z	Asymp. Sig (2-tailed)
หลัง>ก่อนได้โปรแกรม (Negative Ranks)	.00	.00	-3.517 ^a	.00*
ก่อน<หลังได้โปรแกรม (Positive Ranks)	8.50	136.00		

* $P<.05$

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของคะแนนผลในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$) พบร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ดังตารางที่ 2 ผลต่างที่มีค่าเป็นบวกเท่ากับ 8.50 (Sum of Rank=136.00) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังได้รับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของคะแนนผลในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$)

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	Mean Rank	Sum of Rank	Wilcoxon signed- ranks test	
			Z	Asymp. Sig (2-tailed)
หลัง>ก่อนได้โปรแกรม (Negative Ranks)	.00	.00	-3.541 ^a	.00*
ก่อน<หลังได้โปรแกรม (Positive Ranks)	8.50	136.00		

* $P<.05$

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของคะแนนผลในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n=16$) พบรากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ผลต่างที่มีค่าเป็นลบ เท่ากับ .00 (Sum of Rank=.00) และมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่างที่มีค่าเป็น

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของคะแนนผลในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$)

ด้านความพึงพอใจในงาน	Mean Rank	Sum of Rank	Wilcoxon signed- ranks test	
			Z	Asymp. Sig .(2-tailed)
หลัง >ก่อนได้โปรแกรม (Negative Ranks)	.00	.00		
ก่อน<หลังได้โปรแกรม (Positive Ranks)	8.50	136.00	-3.526 ^a	.000*

* $P<.05$

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของคะแนนผลในการปฏิบัติงานด้านขัณฑ์และกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$) พบรากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ผลต่างที่มีค่าเป็นลบ เท่ากับ .00 (Sum of Rank=.00) และมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่างที่มีค่าเป็น

บวกเท่ากับ 8.50 (Sum of Rank=136.00) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและ หลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ดังตารางที่ 3

บวกเท่ากับ 8.50 (Sum of Rank=136.00) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลในการปฏิบัติงานด้านขัณฑ์และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพก่อนและ หลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p<.05$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของคะแนนผลในการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$)

ด้านขวัญและกำลังใจ	Mean Rank	Sum of Rank	Wilcoxon signed-ranks test	
			Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
หลัง > ก่อนได้โปรแกรม (Negative Ranks)	1.50	1.50	-3.446 ^a	.001*
ก่อน < หลังได้โปรแกรม (Positive Ranks)	8.97	134.50		

* $P < .05$

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของคะแนนของผลในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$) พบว่าก่อให้เกิดความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลในการปฏิบัติงานความสามัคคีในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและ หลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบร่วมกันว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของคะแนนผลในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($n = 16$)

ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	Mean Rank	Sum of Rank	Wilcoxon signed-ranks test	
			Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
หลัง > ก่อนได้โปรแกรม (Negative Ranks)	.00	.00	-3.524 ^a	.000*
ก่อนได้โปรแกรม < หลังได้โปรแกรม (Positive Ranks)	8.50	136.00		

* $P < .05$

ผลต่างที่มีค่าเป็นบวกเท่ากับ 8.50 (Sum of Rank= 136.00) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลในการปฏิบัติงานความสามัคคีในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและ หลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบร่วมกันว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังตารางที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเฉพาะทางแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในการทดลองต่อพยาบาลวิชาชีพ เมื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยว่าผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังได้รับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดีกว่าก่อนได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ (ตารางที่ 1-5) อธิบายได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านคือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงาน ด้านข้อบัญญัติและกำลังใจ และ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่างที่มีค่าเป็นบวกมากกว่าค่าเฉลี่ยของลำดับที่ผลต่างที่มีค่าเป็นลบ แสดงว่าหลังการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมพบว่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 00.17 ระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง หลังได้รับโปรแกรมผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน เท่ากับ 0.21 ระดับคะแนนอยู่ในระดับมาก (อ้างใน ภาคผนวกตาราง) สอดคล้องกับมยุรา สำเร็จกิจ (2551) ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับผลในการปฏิบัติงานเป็นไปในทางบวก อยู่ในระดับปานกลางแปลผลว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ทำให้งานประสบผลสำเร็จเนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการและพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ข้อมูลและกำลังใจ แรงจูงใจที่ให้สูงขึ้นเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มได้ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาได้ สอดคล้องกับ สาธิต บุบพาสี (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของบุคคลากร พบร่วมด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับสูงแสดงให้เห็นว่าบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูง แล้วจะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงตามไปและมีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ภารดี บันติรวิศาล (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กรพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร

จากการศึกษาสรุปได้ว่าโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโอลิโอ แบบ และจัง เป็นเครื่องมือในการช่วยทำให้ ผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดีขึ้น

ซึ่งสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ของผู้นำในการบริหารบุคลากรรายได้ทำการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งระดับบุคลากรและองค์กร

ข้อเสนอแนะ : ด้านการบริหารการพยาบาล

- ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำทางการพยาบาลเพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

- ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานกับบุคลากรที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาอื่น

- พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานสามารถนำแนวคิดของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความสุขได้

- นำผลวิเคราะห์ของงานวิจัยนี้ไปใช้พัฒนาในการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ควรศึกษาในเชิงคุณภาพในประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและผลของการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์ ส. โมไนยพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจ ให้โอกาสผู้วิจัยได้เรียนรู้ประสบการณ์อันมีค่าอีก ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ครอบครัว เพื่อนๆที่ๆน้องพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก สถาบันมะเร็ง แห่งชาติทุกคนที่คอยให้กำลังใจทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความประทับใจ



บรรณานุกรม

- กรรณิกา เจิมเทียนชัย. (2539). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พงษ์พิสุทธิ์ สถา瓦ตห. (2556). ข้อมูลและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดปัตติภาค. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทองสุก.*
- การดี บัณฑิตวิศาล. (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กร: ศึกษากรณี การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่. *ภาคนิพนธ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร.*
- มยุรา สำเร็จกิจ. (2551). ศึกษาความล้มเหลวน์ระหว่างการพัฒนาตนของลักษณะงานภาวะผู้นำการกับเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าห้องผู้ป่วยกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร: *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สถาบันมะเร็งแห่งชาติ. (2557). *คู่มือยุทธศาสตร์ และรายงานประจำปี 2556. กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.*

สาธิต บุบพาสี. (2553). *ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณี: กรมสรพวุธทหารอากาศ. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเกริก.*

สุภัตรา ภักดีศรี และคณะ. (2555). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสูนทรีย์สนทนาร่วมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแคนจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิชาการ (Veridian E-Journal) มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)*

Avolio, B. J., Bass, B. M., Jung D. I. (1999). “*Reexamination the component of transformation and transaction leadership using the multifactor leadership questionnaire.*” *Journal of Occupation and Organizational Psychology* 72 (4):411-462.

Mahoney, T.A. and Weitzel, W. (1969). *Managerial model of organizational effectiveness.* *Administrative Science Quarterly*, 14.

Polit, D.F. & Beck, C.T. (2008). *Nursing research: Generating and assign evidence for nursing practice.* 8th ed. Philadelphia: Lippincott.