

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory) ครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวน 280 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ตามขนาดของโรงพยาบาล 30 เตียง 60 เตียงและ 90 เตียงและสุ่มตัวอย่างมาตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มขนาดของโรงพยาบาล โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามหนึ่งชุด แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาล และประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวความคิดของ McClelland (1985) ซึ่งมีข้อคำถามเชิงบวกครอบคลุม 4 ด้านคือ 1) ด้านความพากเพียร ความอดทน ที่จะทำงานที่ยากและท้าทายให้สำเร็จ จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านการคิด การตัดสินใจ และการยอมรับความจริงพร้อมจะปรับปรุงงาน จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านการวางแผนระบบงานมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสม มีการคาดการณ์ล่วงหน้า จำนวน 3 ข้อ 4) ด้านความต้องการการมีพลังอำนาจและการยอมรับจากผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ รวม 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง ตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) ประกอบด้วยคำถามครอบคลุม 3 ด้านคือ 1) ด้านภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลจำนวน 7 ข้อ รวม 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1991) คำถามเป็นทางบวกทั้งหมดครอบคลุม 5 ด้านคือ 1) ด้านความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) ด้านประสิทธิภาพการบริการ 3) ด้านความพึงพอใจ 4) ด้านความสามารถในการปรับตัว และ 5) ด้านการพัฒนา ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 40 ข้อ เครื่องมือที่ใช้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านโดยส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 ได้ค่า CVI = 0.97, 0.96 และ 0.93 ตามลำดับ นำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกุมวาปีจำนวน 39 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจ-สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเท่ากับ .85, .98 และ .98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอเอกสารรับรองการผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จากนั้นทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ทั้งหมด 24 แห่ง เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 24 แห่งเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำสำเนาเรียนหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ทั้ง 24 แห่ง แล้วผู้วิจัยได้ทำการประสานงานด้วยตนเองกับเลขานุการหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ในการแจกและเก็บแบบสอบถามในการทำวิจัยของกลุ่มการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล และชี้แจงรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับแบบสอบถาม พร้อมนัดหมายวันและเวลาในการส่งแบบสอบถามมาให้เลขานุการ และทำความเข้าใจในการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายจนเป็นที่เข้าใจ พร้อมทั้งนัดแนะเวลาเก็บแบบสอบถามคืน กรณีที่ไม่สามารถเดินทางไปพบผู้รับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาลได้ด้วยตัวเอง ในส่วนนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการประสานงานทางโทรศัพท์ และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งชี้แจงคุณสมบัติและวิธีการเลือกตัวอย่างให้กับผู้รับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาลทราบ ส่งแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 308 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทาง

ไปรษณีย์ทั้งหมด 308 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ผู้รับผิดชอบแต่ละโรงพยาบาลส่งกลับ มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง ก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 280 ฉบับซึ่งตรงตามที่กำหนดไว้ จึงคิดเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ร้อยละ 100 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ วันที่ 10 มีนาคม 2554 ถึงวันที่ 28 มีนาคม 2554 รวมระยะเวลาการเก็บข้อมูล 18 วัน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) รวมทั้งสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำนวน 280 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.4 อายุเฉลี่ย 33.07 ปี ส่วนใหญ่อายุ 31-35 ปี ร้อยละ 26.1 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 22.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 96.1 ได้รับการอบรมเฉพาะทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลหลักสูตร 4 เดือน ร้อยละ 17.5 มีประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันเฉลี่ย 20 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ 11-15 ปี ร้อยละ 18.9

1.2 การศึกษาแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.74$, S.D. = 0.75)

1.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากตารางที่ 4.3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 0.91) ซึ่งจัดว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำด้านบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 3.81$, S.D. = 0.92) ส่วนด้านภาวะผู้นำในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}= 3.72$, S.D. =0.93)

1.2.3 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย จากตารางที่ 4.4 พบว่าประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.71$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 3.81$, S.D. = 0.76) ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.60$, S.D. =0.87)

1.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 พบว่า

1.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับต่ำ ($r=.349$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับสูง ($r=.682$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 พบว่า

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีตัวแปรอิสระที่เข้าสมการถดถอยทั้ง 2 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 46.5 ($R^2 = 0.465$)

และเมื่อเพิ่มตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพเข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 48.9 ($R^2 = .489$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรในการทำนายที่มีค่าสูงสุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Beta=.643) รองลงมาคือ

แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ(Beta=.163)โดยสามารถแสดงในรูปของสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย} = 34.345 + .901 + 2.452$$

(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + (แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย} = .643 + .163$$

(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + (แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ผลการวิจัยแยกอภิปรายตามตัวแปรและวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

2.1 แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.74$, S.D. = 0.75) อธิบายได้ว่าอาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 เป็นกลุ่มบุคคลที่มีการดำรงชีวิตอยู่ในสายงานวิชาชีพพยาบาลซึ่งถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มสังคม ทำให้การดำรงชีวิตในด้านความคิด การตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพอยู่บนฐานของความจริง มีความน่าเชื่อถือ ความคาดหวัง ความไว้วางใจของผู้รับบริการและกลุ่มคนในสังคมเป็นเหมือนแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุดเนื่องจากการปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นมีการยอมรับความจริง และเรียนรู้จากบทเรียนของความผิดพลาด เพื่อการปรับปรุงและก่อให้เกิดการพัฒนาในงานไม่เกิดความผิดพลาดซ้ำอีก นอกจากนั้นพยาบาลวิชาชีพยังได้รับการศึกษาอบรมด้านวิชาการ มีการส่งสมประสบการณ์ต่างๆในสายงานวิชาชีพ ได้รับการขัดเกลาจิตใจในเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้สามารถหล่อหลอมความคิดและการกระทำของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นคนที่มีการวางแผนและการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง กล่าวที่จะ

รับความจริงพร้อมจะปรับปรุงงานเมื่อเกิดความผิดพลาด สามารถปฏิบัติงานภายใต้จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จึงอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้โดยง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธมน อันโต (2546) พบว่า ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วน เบญจรัตน์ เหลือล้น (2554) พบว่าพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้อง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.76, S.D.=0.91$) อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ต้องมีการปรับกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อการอยู่รอดขององค์การ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2544)

กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการของโรงพยาบาลมีคุณภาพ และกำหนดให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ เมื่อสิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข 2542) จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในหอผู้ป่วยมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการระบบงานในหอผู้ป่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยยังถูกคาดหวังให้เป็นผู้มีการปฏิบัติงานและดำเนินงานตามแผนและนโยบายคุณภาพต่างๆ ที่กำหนดไว้ได้ดีกว่าทุกคนในหอผู้ป่วย จึงต้องได้รับการเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในยุคปัจจุบัน Barker (1992) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำที่พฤติกรรมเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง หรือคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจและการใช้อำนาจร่วมกับผู้อื่น โดยผู้นำเข้าใจเป้าหมายขององค์การและของผู้นับตามแต่ละคนสามารถพัฒนาองค์การและผู้นับตามให้ก้าวหน้า สร้างบรรยากาศที่ดี ผู้นับตามมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีขวัญและกำลังใจ เกิดความร่วมมือของทีมงาน และเกิดความพึงพอใจ ด้วยเหตุนี้พยาบาลวิชาชีพจึงประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ด้วยคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวรรณ อิศระนันท์ ประภา ลิ้มประสุติ และประนอม โอทกานนท์ (2548) อารีย์ อุณหสุทธยานนท์ (2551) และพรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง และสามารถอธิบายผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านผู้นำด้านบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับสูง และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.81$, S.D. =0.92) อธิบายได้ว่าเป็นเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในหอผู้ป่วย โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาในงานในหอผู้ป่วยให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำด้านบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูงแล้ว ยังเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็น และผู้ตามเกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ เกิดความศรัทธา ให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ยังเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ และพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ตามเกิดความยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมาย แทนการทำให้ประโยชน์ของตนเอง Avolio, Bass & Jung (1999) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ว่าเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านผู้นำด้านบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยระดับคะแนนที่สูง และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านภาวะผู้นำในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.93) อธิบายได้ว่าเป็นเพราะว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลบางคนอาจต้องดูแลใกล้ชิดในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้วจะให้อิสระในการทำงานเป็นต้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ Avolio, Bass, Jung & Berson, (2003) กล่าวว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล บางคนอาจต้องดูแลใกล้ชิดในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้วจะให้อิสระในการทำงาน โดยผู้นำจะแสดงบทบาทความเป็นครู พี่เลี้ยง และที่

ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้ ประสิทธิภาพสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน จากทั้ง 3 ด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านภาวะผู้นำในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน คงเป็นเพราะว่าบริบทในการจัดระบบการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ในแต่ละหอผู้ป่วยมีการขึ้นปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งเป็น 3 เวร (เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก) จึงต้องแบ่งพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยเป็น 3 ทีม เพื่อขึ้นปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโดย 1 ทีม ต่อ 1 เวร การบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมาก จึงเน้นไปที่การทำงานเป็นทีมไม่ได้เน้นเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านภาวะผู้นำในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน

2.3 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยด้านการพัฒนา อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

($\bar{X}=3.81$, S.D. = 0.76) ส่วนประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.87) สามารถอธิบายได้ว่าการที่ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เป็นเพราะว่ากระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการให้บริการของโรงพยาบาลและกำหนดให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพเมื่อสิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และสถานการณ์ในปัจจุบันโรงพยาบาลต่างๆในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ต้องทำการแข่งขันกับโรงพยาบาลเอกชนในเรื่องการให้บริการที่ดี และการให้บริการที่เกินความคาดหวังของผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลต่างๆจึงต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพด้านการบริการตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นการเตรียมความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ด้วยการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพระบบ

การให้บริการให้เป็นไปตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพของ Hospital accredit : HA (ซึ่งปัจจุบันมีโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ผ่านการรับรองคุณภาพของ Hospital accredit ทั้งหมดจำนวน 5 แห่ง) โดยเริ่มที่การพัฒนาผู้นำองค์กร ผู้บริหารทุกระดับ รวมถึงบุคลากรทุกหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในเรื่องการบริหารจัดการ การให้บริการครอบคลุมองค์รวม และบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรา สำเร็จกิจ (2551) พบว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ประภารัตน์ แขนุนทด (2544) พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) พบว่าประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) พบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง และวิวรรธน์ อิศระธานันท์ ประภา ลิ้มประสุติ และประนอม โอทกานนท์ (2548) พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิผลที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการบริการ และการพัฒนาตามลำดับ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.349$) กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าจากแนวความคิดของ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการหล่อหลอมที่มาจากการเลี้ยงดูตั้งแต่เล็กและเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวของผู้ปฏิบัติงาน หากหน่วยงานมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็จะสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้โดยง่ายเพราะบุคลากรจะมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว นอกจากนั้น การที่ พยาบาลวิชาชีพได้รับการศึกษาอบรมด้านวิชาการ มีการสั่งสมประสบการณ์ต่างๆ ในสายงานวิชาชีพ ได้รับการขัดเกลาจิตใจในเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้สามารถหล่อหลอมแนวความคิดของพยาบาลวิชาชีพ ให้เป็นคนที่มีการวางแผนและการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ กล้าที่จะรับความจริงพร้อมจะปรับปรุง

งานเมื่อเกิดความผิดพลาด มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถปฏิบัติงานภายใต้จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย และจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามมา จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์การสูงตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชมน อินโต (2546) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .42$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจรินทร์ หมีคุ้ม (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ กลุ่มตัวอย่างคือนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ จำนวน 322 คนผลการวิจัย พบว่า (1) ตำแหน่งหน้าที่ระดับผู้บริหารระดับสูง แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.126$), 0.01 ($r = 0.165$), 0.01 (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการวางแผน ด้านความทะเยอทะยาน สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 58 ($R^2 = 0.58$)

2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ

ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ($r = 0.682$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในหอผู้ป่วย มีบทบาทสำคัญในการจัดการระบบงานในหอผู้ป่วย เพื่อให้การบริการผู้ป่วยและญาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่มีความสามารถในการนำความคิดของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมนั้น (รุ่งฤดี พันธุ์ประเสริฐ ประนอม รอดคำดี และยุพิน อังสุโรจน์ 2547) จะทำให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร รอดถนอม (2544) ที่พบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กร นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกรม

การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพร จันทร เทพพิทักษ์ (2548) ปราณี มีหาญพงษ์ (2547) และ อารีย์ อุณหสุทธยานนท์ (2551) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้

การศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 เมื่อใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ได้ร้อยละ 48.4 ($R^2 = 0.489$) โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นตัวแปรแรกที่ถูกเลือกเข้า

ไปในสมการ มีความสามารถในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 46.5 ($R^2 = 0.465$)

แสดงว่าถ้าหากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิดประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำหน้าที่ในการวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพและวิชาชีพ วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ตามทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและผู้ให้บริการ ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการนำเอาความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย สามารถประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารผ่านการติดต่อสื่อสาร สร้างการมีส่วนร่วม อำนาจความสะดวกและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การเจรจาต่อรองการใช้อำนาจ การจัดกระทำและการร่วมมือ การจูงใจ (Avolio, Bass & Jung, 1999) และบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้นำแนวนโยบายลงสู่การปฏิบัติจริง โดยการสร้างกลยุทธ์ให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรการพยาบาล

(พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2538 :19) เพื่อให้งานในหอผู้ป่วยบรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิผลในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของจิระพร แคนเขตต์ (2540) สุภาพร รอดถนนอม (2544) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร อารีย์ อุณหสุทธิ-

ยานนท์ (2551) พบว่าการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนาย ประสิทธิภาพ ของหอผู้ป่วยได้ ร้อยละ 7.4

ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยนั้น ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 2.4 ($R^2 \text{ change} = 0.024$) แสดงว่าถ้าหากพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้เกิดประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น โดย ที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 สามารถนำแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพที่เกิดจากการที่ได้รับการหล่อหลอม จากการศึกษาอบรมในวิชาชีพการ พยาบาลให้เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ทางสังคม ได้รับการขัดเกลาทางจิตใจให้มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะ บากบั่นฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากซึ่งมีลักษณะท้าทาย มาใช้ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โดยการจูงใจให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุ เป้าหมาย จะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรตามมา ซึ่ง McClelland(1953)และtkinson(1964) เป็นผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง งานชิ้นแรกๆ เป็นงานวิจัย ในระดับนานาชาติใช้วิธีแบบสืบสาวเรื่องในเชิงประวัติศาสตร์ มีจุดมุ่งหมายที่จะเปรียบเทียบระดับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพลเมืองในประเทศหนึ่งๆกับอัตราการเจริญเติบโตในเศรษฐกิจของประเทศ นั้น จากผลการวิจัยดังกล่าว McClelland (1953)ได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะไว้ว่า “ความต้องการ สัมฤทธิ์ผลของบุคคลในประเทศมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจ” และMcClelland(1985) ได้กล่าวว่า “ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ และ อุดสาหกรรมส่วนมาก คนในประเทศจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่ด้อยพัฒนา” ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของพัชมน อันโต (2546) ได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้าง นวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .42$)

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อ ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง และผู้เกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับสูง และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 46.5 ดังนั้นผู้บริหาร ควรมีการเตรียมความพร้อม และมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ที่ขึ้นรับตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่แล้วโดยจัดโครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นอกจากนั้นควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ใช้ความรู้ความสามารถของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการหอผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะการจัดบุคลากรให้ เพียงพอต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร มีการกระจายอำนาจใน การบริหารงานให้ตรงตามตำแหน่งความรับผิดชอบของหัวหน้างานแต่ละคนภายใต้นโยบายของ องค์กร

3.2 จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและ กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีการนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีในตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้วย การบริหารจัดการองค์การแบบมีส่วนร่วม เพราะพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงอยู่แล้วถ้า เปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมตัดสินใจ จะทำให้การบริหารหอผู้ป่วยประสบ ผลสำเร็จมากขึ้น นอกจากนั้นผู้บริหารควรยึดหลักความเสมอภาค สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการจัดหาสวัสดิการที่พึงมีพึงได้ มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและเหมาะสม สร้าง ความมั่นคงและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกับผู้ที่ ทำงานหนัก ยากและทำทนายจนสำเร็จ ยอมรับในความสามารถ และความเป็นปัจเจกบุคคลของ พยาบาลวิชาชีพ

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่10 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

การศึกษาครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 48.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 51.1 เป็นส่วนที่สามารถทำนายได้จากตัวแปรอื่นที่มีผลต่อการเกิดประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยซึ่ง ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น การจัดการความรู้ในองค์กร การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยอื่นที่ร่วมทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยต่อไป

