

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลประจำการระดับวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี หรือ ประกาศนียบัตร ชั้นกลางและชั้นต้น ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่างๆของโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำนวน 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลมโหสถ โรงพยาบาลมิตรภาพ โรงพยาบาลเชษฐาธิราช และโรงพยาบาลแม่และเด็ก จำนวน 205 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่าง วันที่ 15 พฤษภาคม 2553 ถึงวันที่ 25 พฤษภาคม 2553 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 205 ฉบับ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย และการอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ส.ป.ป.ลาว

1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ส.ป.ป.ลาว

1.3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ส.ป.ป.ลาว

1.4 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

1.6 การพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

2. การอภิปรายผล

2.1 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ส.ป.ป. ลาว

2.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

2.4 การพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

1. ผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ส.ป.ป. ลาว

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในด้าน ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ส ป ป ลาว พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 90.7 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ35.1 มีสถานภาพแต่งงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับชั้นกลางคิดเป็นร้อยละ 79.5 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ24.4 หน่วยงานที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่มากที่สุดคือ ศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาคือ อายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 21.0 และในปัจจุบัน มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับชั้นกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 79.0 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 205 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	19	9.3
หญิง	186	90.7
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	72	35.1
31- 40 ปี	70	34.1
41-50 ปี	58	28.3
51 ปี ขึ้นไป	5	2.4

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
(n = 205 คน) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
($\bar{X} = 35.44, SD = 7.88$)		
3. สถานภาพสมรส		
โสด	90	43.9
คู่	110	53.7
หย่า	4	2.0
หม้าย	1	0.5
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ชั้นต้น	40	19.5
ชั้นกลาง	163	79.5
ปริญญาตรี	2	1.0
5. ประสบการณ์การทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ		
ต่ำกว่า 5 ปี	50	24.4
6-10	59	28.8
11-15	32	15.6
16-20	19	9.3
21 ปี ขึ้นไป	45	22.0
($\bar{X} = 12.65, SD = 8.47$)		
6. หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่		
อายุรกรรม	43	21.0
ศัลยกรรม	56	27.3
นรีเวชกรรม	24	11.7
หอผู้ป่วยหนัก	18	8.8
กุมารเวชกรรม	13	6.3
แม่ และเด็ก	2	1.0
ผู้ป่วยนอก	10	4.9
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	22	10.7

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
(n = 205 คน) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยไตเทียม	4	2.0
หู ตา กอ จมูก	5	2.4
จิตเวช	2	1.0
ตึกสากล	6	2.9
7. ระดับชั้นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ		
ระดับชั้นต้น	42	20.5
ระดับชั้นกลาง	162	79.0
ระดับปริญญาตรี	1	0.5

1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าระดับการศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่จบ การศึกษาระดับชั้นกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.3 อายุที่พบมากที่สุดคือ อายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารหรือภาวะผู้นำ เคยได้รับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 88.8 ไม่เคยรับการอบรมคิดเป็นร้อยละ 11.2 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุดคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.1 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย (n = 205 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย		
1. ระดับการศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ปริญญาตรี	63	30.7
ชั้นกลาง	140	68.3
ชั้นต้น	2	1.0
2. อายุของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ต่ำกว่า 40	55	26.8
41-45	79	38.5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย (n = 205 คน) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
46-50	31	15.1
51-55	27	13.2
56 ปี ขึ้นไป	13	6.3
(\bar{X} = 44.96, SD = 6.06)		
3. การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารหรือภาวะผู้นำ		
เคยได้รับการอบรม	182	88.8
ไม่เคยได้รับการอบรม	23	11.2
4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ต่ำกว่า 5 ปี	70	34.1
6-10 ปี	53	25.9
11-15 ปี	45	22.0
16-20 ปี	3	1.5
21 ปี ขึ้นไป	34	16.6
(\bar{X} = 10.83, SD = 8.15)		



1.3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

1.3.1 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว จำแนกเป็นรายด้านและ โดยรวม (n = 205 คน)

จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.90, SD = 0.76) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพบว่าด้านความต้องการในงานและด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยมาก (\bar{X} = 4.17, SD = 0.64) และ (\bar{X} = 4.17, SD = 0.65) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสภาพการทำงาน (\bar{X} = 3.55, SD = 0.82) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว จำแนกเป็นราย
ด้านและ โดยรวม (n = 205 คน)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.55	0.82	มาก
2. ด้านความเป็นอิสระ	3.81	0.70	มาก
3. ด้านความต้องการในงาน	4.17	0.64	มาก
4. ด้านนโยบายขององค์กร	3.61	0.93	มาก
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.07	0.82	มาก
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	4.17	0.65	มาก
รวม	3.90	0.76	มาก

1.3.2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลาง
นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n = 205 คน)

พยาบาลประจำการประเมินความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของตนเอง
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า

1.3.2.1 ด้านสภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการประเมินความพึงพอใจในงานด้านสภาพการ
ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มี
คะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 4 ท่านพึงพอใจที่
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.81$,
 $SD = 1.06$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือข้อที่ 5 ท่านพึงพอใจที่มี
สถานที่ที่เป็นสัดส่วนสำหรับการรับประทานอาหารหรือพักผ่อนในเวลาพัก ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 1.36$)

1.3.2.2 ด้านความเป็นอิสระ

พยาบาลประจำการประเมินความพึงพอใจในงานด้านความเป็น
อิสระโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.70$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มี
คะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 1 ท่านรู้สึกว่ามีส่วน
ร่วมในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.84$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

และอยู่ในระดับปานกลางคือข้อที่ 5 ท่านมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากและมีอำนาจเพียงพอในการตัดสินใจและสั่งการ ($\bar{X} = 3.35, SD = 1.08$)

1.3.2.3 ด้านความต้องการในงาน

พยาบาลประจำการประเมินความพึงพอใจในงานด้านความต้องการในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 1 ท่านพึงพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำงานอยู่ ($\bar{X} = 4.32, SD = 0.89$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 2 ท่านมีเวลาและโอกาสอย่างเพียงพอที่จะปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาการพยาบาลผู้ป่วยกับบุคลากรพยาบาลอื่น ($\bar{X} = 3.89, SD = 1.02$)

1.3.2.4 ด้านนโยบายขององค์กร

พยาบาลประจำการประเมินความพึงพอใจในงานด้านนโยบายขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.93$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 1 ในโรงพยาบาลนี้บุคลากรพยาบาลมีสิทธิในการขอลีกเวรและแลกเปลี่ยนเวรได้ ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.79$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยและอยู่ในระดับปานกลางคือข้อที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงพยาบาล และหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.42, SD = 1.20$) ข้อที่ 2 ในโรงพยาบาลนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.47, SD = 1.14$) และ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านหรือผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49, SD = 1.21$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อที่ 8 บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลนี้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 3.35, SD = 1.30$)

1.3.2.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

พยาบาลประจำการประเมินความพึงพอใจในงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 1 บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีในขณะที่มีงานยุ่ง ($\bar{X} = 4.32, SD = 2.9$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 4 แพทย์ในโรงพยาบาลของท่านมีความเข้าใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.92$)

1.3.2.6 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

พยาบาลประจำการประเมินความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพของวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 3 ท่านภูมิใจที่ได้ให้การพยาบาลจนผู้ป่วยสามารถกลับบ้านได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 4.61, SD = 0.69$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือข้อที่ 5 ในปัจจุบันคนทั่วไปยังไม่ยอมรับวิชาชีพการพยาบาล ($\bar{X} = 3.46, SD = 1.35$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ปง ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n = 205 คน)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านสภาพการทำงาน			
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่เป็นสัดส่วนมีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นอย่างดี	3.55	0.82	มาก
2. ท่านพึงพอใจกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ฯ สะดวกและเพียงพอในการทำงานให้สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ	3.56	1.09	มาก
3. ท่านพึงพอใจที่มีบุคลากรพยาบาลมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้	3.53	1.01	มาก
4. ท่านพึงพอใจที่สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.55	1.18	มาก
5. ท่านพึงพอใจที่มีสถานที่เป็นสัดส่วนสำหรับการรับประทานอาหารหรือพักผ่อนในเวลาพัก	3.81	1.06	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ปง ลาว จำแนกเป็นราย
ด้านและรายข้อ(n = 205 คน) (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความเป็นอิสระ			
1. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย	3.29	1.36	ปานกลาง
2. ท่านสามารถแสดงการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระในงานบริการพยาบาล	3.81	0.70	มาก
3. ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของท่านและหัวหน้าหอผู้ป่วยก็ให้การสนับสนุนการตัดสินใจของท่านด้วย	4.27	0.84	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าได้รับการนิเทศงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างเหมาะสม	3.96	0.90	มาก
5. ท่านมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากและมีอำนาจเพียงพอในการตัดสินใจและสั่งการ	3.35	1.08	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นในบทบาทที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	3.73	1.08	มาก
7. ท่านรู้สึกที่สามารถนำผลการร่วมจากองค์ความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาการปฏิบัติงานการบริการพยาบาล	3.81	1.05	มาก
ด้านความต้องการในงาน			
1. ท่านพึงพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำงานอยู่	4.17	0.64	มาก
2. ท่านมีเวลาและโอกาสอย่างเพียงพอที่จะปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาการพยาบาลผู้ป่วยกับบุคลากรพยาบาลอื่น	4.32	0.89	มาก
3. ท่านมีเวลามากเพียงพอในการให้การพยาบาลโดย ตรงแก่ผู้ป่วย	3.89	1.02	มาก
4. ท่านแสดงให้เห็นว่าสามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.17	0.85	มาก
	4.27	0.79	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ปง ลาว จำแนกเป็นราย
ด้านและรายข้อ(n = 205 คน) (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	\bar{X}	SD	ระดับ
5. ท่านคิดว่าจากภาระงานที่รับผิดชอบท่าน สามารถพัฒนาคุณภาพการพยาบาลได้อย่าง ต่อเนื่อง	4.13	0.86	มาก
6. ท่านสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยแต่ละ รายได้ดีถ้ามีเวลาเพิ่มขึ้น	4.24	0.92	มาก
ด้านนโยบายขององค์กร	3.61	0.93	มาก
1. ในโรงพยาบาลนี้บุคลากรพยาบาลมีสิทธิใน การขอลีกเวรและแลกเปลี่ยนเวรได้	4.29	0.97	มาก
2. ในโรงพยาบาลนี้เปิดโอกาสให้บุคลากร พยาบาลมีส่วนร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจทางการบริหารงาน	3.47	1.14	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนวิธีการปฏิบัติงานต่างๆใน โรงพยาบาลและหน่วยงานของท่าน	3.42	1.20	ปานกลาง
4. ผู้บริหารการพยาบาลให้คำปรึกษาปัญหา การปฏิบัติงานประจำวันกับบุคลากร พยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.74	1.03	มาก
5. การบริหารงานโรงพยาบาลสอดคล้องกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นในฝ่ายบริการพยาบาล	3.59	3.05	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านหรือผู้ร่วมงาน ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาความรู้ทางการ พยาบาลเพื่อเพิ่ม พูนความสามารถและ ประสบการณ์ในการทำงาน	3.49	1.21	ปานกลาง
7. การตัดสินใจในการบริหารโรงพยาบาลมี ผลกระทบอย่างมากต่อการจัดกิจกรรมใน การดูแลผู้ป่วย	3.56	1.73	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ปง ลาว จำแนกเป็นราย
ด้านและรายข้อ(n = 205 คน) (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	\bar{X}	SD	ระดับ
8. บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลนี้มีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างน้อย	3.35	1.30	ปานกลาง
ด้าน การมีปฏิสัมพันธ์	4.07	0.82	มาก
1. บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีในขณะที่มีงานยุ่ง	4.32	2.94	มาก
2. ในหน่วยงานของท่านแพทย์ให้ความ ร่วมมือกับบุคลากรพยาบาลเป็นอย่างดี	4.04	0.93	มาก
3. การทำงานเป็นทีมและการประสานงาน ระหว่างบุคลากรพยาบาลหลายระดับใน หน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยดี	4.17	0.91	มาก
4. แพทย์ในโรงพยาบาลของท่านมีความเข้าใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พยาบาล	3.89	0.92	มาก
5. ในหน่วยงานของท่านบุคลากรใหม่ได้รับ การช่วยเหลือในการปรับ ตัวให้รู้สึกคุ้นเคย กับสภาพการทำงานจากทีมสุขภาพ	4.04	1.02	มาก
6. บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานของท่าน แสดงความเป็นมิตรรักใคร่กลมเกลียวและ จริงใจต่อกันเป็นอย่างดี	4.12	0.85	มาก
7. บุคลากรพยาบาลและเจ้าหน้าที่ที่มี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.05	1.02	มาก
8. แพทย์ในโรงพยาบาลของท่านยอมรับใน ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรพยาบาล	3.91	1.06	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ปง ลาว จำแนกเป็นราย
ด้านและรายข้อ(n = 205 คน) (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้าน สถานภาพของวิชาชีพ	4.17	0.65	มาก
1. ท่านคิดว่าคนส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาล	4.08	0.91	มาก
2. ท่านแน่ใจว่างานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยมาก	4.49	0.78	มาก
3. ท่านภูมิใจที่ได้ให้การพยาบาลจนผู้ป่วยสามารถกลับบ้านได้อย่างปลอดภัย	4.61	0.69	มาก
4. ถ้าหากท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้ง ท่านจะยังคงเลือกที่จะเป็นพยาบาล	4.05	1.27	มาก
5. ในปัจจุบันคนทั่วไปยังไม่ยอมรับวิชาชีพการพยาบาล	3.46	1.35	ปานกลาง
6. ผู้ปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลต้องมียอดความรู้ สมรรถนะ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล	4.30	0.93	มาก
7. วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมให้เกียรติและให้การยกย่อง	4.18	1.10	มาก

1.4 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการใน

โรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

1.4.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.82$) และเมื่อจำแนกเป็น
รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.79$) รองลงมาคือ ด้านการทำทนายกระบวนการ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.77$)

และด้านการเสริมสร้างกำลังใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.90$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน (n=205 คน)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการท้าทายกระบวนการ	3.96	0.77	สูง
2. ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม	3.82	0.80	สูง
3. ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	4.01	0.79	สูง
4. ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง	3.94	0.84	สูง
5. ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ	3.78	0.90	สูง
รวม	3.89	0.82	สูง

1.4.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว จำแนกเป็นรายด้าน
 พยาบาลประจำการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า

1.4.2.1 ด้านการท้าทายกระบวนการ

พยาบาลประจำการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง ด้านการท้าทายกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 1 หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 1.06$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 9 หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและยอมรับเมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาด ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 1.17$)

1.4.2.2 ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม

พยาบาลประจำการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเองด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 6 หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงถึงความจริงใจทำให้เกิดการยอมรับที่จะทำให้การสนับสนุน

และมีส่วนร่วมตามมา ($\bar{X} = 3.90, SD = 1.11$) ข้อที่คะแนนต่ำสุดคือข้อที่ 2 และ 4 หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้หาแนวร่วมในวิสัยทัศน์ด้วยค่านิยม ผลประโยชน์ความหวังและความฝันร่วมกับท่านหรือผู้ร่วมงานในหน่วยงาน และ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงให้เห็นว่าผลประโยชน์ในระยะยาวสามารถเป็นจริงได้ด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73, SD = 1.12$) และ ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.79$)

1.4.2.3 ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ

พยาบาลประจำการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม การรับรู้ของตนเองด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของท่านหรือผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06, SD = 1.11$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 1 หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านหรือผู้ร่วมงานค้นหา ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นอิสระ ($\bar{X} = 3.79, SD = 1.03$)

1.4.2.4 ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง

พยาบาลประจำการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม การรับรู้ของตนเองด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.84$) เมื่อ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า โดยส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 4 หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริการการพยาบาล โดยไม่มีการแบ่งชนชั้น วรรณะและมีการพิทักษ์สิทธิผู้ใช้บริการ ($\bar{X} = 4.16, SD = 1.03$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 8 หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้วางแผนการดำเนินงานและมีการประเมินติดตามผลทุกๆ โครงการใน หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.79, SD = 1.05$)

1.4.2.5 ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ

พยาบาลประจำการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม การรับรู้ของตนเองด้านการเสริมสร้างกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.90$) เมื่อ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 10 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความคาดหวังและกระตือรือร้นเกี่ยวกับความสำเร็จที่จะบรรลุตามเป้าหมายของ หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.99$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลางคือข้อที่ 7 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รางวัลและยกย่องท่านหรือผู้ร่วมงานที่ได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อ หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.23, SD = 1.35$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 205 คน)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการทำทนายกระบวนการ	3.96	0.77	สูง
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงาน อย่างอิสระและพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา	4.20	1.06	สูง
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านได้แสวงหาโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ และความสามารถ	3.90	1.13	สูง
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกท้าทายที่ได้เริ่มปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ผู้ใช้บริการ ได้รับความสะดวกสบาย ปลอดภัยและรวดเร็ว	3.94	1.09	สูง
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านสามารถนำเครื่องมือมาใช้งานได้ทันท่วงทีเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินกับผู้ใช้บริการ	3.92	1.18	สูง
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้การสนับสนุนท่านหรือผู้ร่วมงานให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำมาพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล	4.04	0.99	สูง
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ท่านหรือผู้ร่วมงานได้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.04	0.96	สูง
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้อิสระท่านในการคิดค้นวิธีการดูแลเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานได้ทันท่วงที	4.02	0.97	สูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 205 คน)(ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้คำปรึกษาที่ทำให้ท่านหรือผู้ร่วมงานสามารถหาแนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ๆในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	3.94	0.96	สูง
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิด โอกาสให้ท่านปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและยอมรับเมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาด	3.60	1.17	สูง
ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม	3.82	0.80	สูง
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กล่าวถึงแนวโน้มในอนาคตที่จะมีอิทธิพลต่อท่านหรือผู้ร่วมงานในการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สำเร็จ	3.75	1.12	สูง
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้หาแนวร่วมในวิสัยทัศน์ด้วยคำนิยาม ผลประโยชน์ ความหวังและความฝันร่วมกับท่านหรือผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	3.73	1.12	สูง
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ชักจูงให้ท่านหรือผู้ร่วมงานสร้างทิศทางการคิดฝันร่วมในอนาคตเกี่ยวกับงานภายในหน่วยงานของตนเอง	3.82	1.10	สูง
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงให้เห็นว่าผลประโยชน์ในระยะยาวสามารถเป็นจริงได้ด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.73	0.97	สูง
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถสื่อสารทำให้ท่านหรือผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจและเชื่อถือได้ในเรื่องที่พูด	3.87	1.08	สูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 205 คน)(ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงถึงความจริงใจ ทำให้เกิดการยอมรับที่จะทำให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมตามมา	3.90	1.11	สูง
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบูรณาการการบริการด้านการส่งเสริมป้องกันรักษาและฟื้นฟูเข้าด้วยกัน	3.88	0.98	สูง
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รวบรวมข้อมูลและประสบการณ์นำมาเปรียบเทียบและปรับปรุงเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่ออนาคตขององค์กร	3.85	1.10	สูง
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนาที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.81	1.14	สูง
ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	4.01	0.79	สูง
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านหรือผู้ร่วมงานค้นหาปัญหาและแนวทางในการแก้ไข ปัญหาได้อย่างเป็นอิสระ	3.97	1.03	สูง
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของท่านหรือผู้ร่วมงาน	4.06	1.11	สูง
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านส่งเสริมและให้ความอิสระแก่ท่านหรือผู้ร่วมงานในการตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อเลือกวิธีทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.98	0.98	สูง
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระตุ้นและส่งเสริมให้ท่านหรือผู้ร่วมงานกล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นเจ้าของ	4.02	1.00	สูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 205 คน)(ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของท่านหรือผู้ร่วมงาน โดยการมอบหมายงานที่สำคัญและให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	3.99	1.05	สูง
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้คำปรึกษาและแนะนำ ท่านหรือผู้ร่วมงานให้สามารถดูแลตนเองและผู้มารับบริการ	4.04	0.99	สูง
ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง	3.94	0.84	สูง
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รู้ความเข้าใจในภาวะผู้นำอย่างชัดเจนก้าวทันสังคมและทันต่อเหตุการณ์	3.80	1.15	สูง
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อผลสำเร็จขอหน่วยงาน	4.01	1.05	สูง
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านปฏิบัติงานด้วย อธิยา ศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส	3.97	1.14	สูง
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริการการพยาบาลโดยไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะและมีการพิทักษ์สิทธิผู้ใช้บริการ	4.16	1.03	สูง
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้ใช้เวลาและความพยายามในการทำให้ท่านหรือผู้ร่วมงานยึดมั่นต่อหลักการและมาตรฐานของการบริการพยาบาลที่ตกลงร่วมกันในหน่วยงาน	3.97	0.97	สูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 205 คน)(ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้ปฏิบัติตามทุกสิ่งที่พูดไว้ตามความตั้งใจและมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเอง	3.94	0.98	สูง
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านตั้งใจปฏิบัติงานโดยมีความยึดมั่นความเสถียรและทุ่มเทให้กับหน่วยงาน	3.98	1.07	สูง
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้วางแผนการดำเนินงานและมีการประเมินติดตามผลทุกๆ โครงการในหน่วยงาน	3.79	1.05	สูง
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้สร้างทางเลือก และ ยอมรับแนวทางการทำงานของท่านหรือผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.86	0.98	สูง
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมในการอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.89	1.11	สูง
ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ	3.78	0.90	สูง
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้กำลังใจและแสดงความเอื้ออาทรเมื่อท่านหรือผู้ร่วมงานมีภาระงานมากเมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต	3.89	1.19	สูง
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน ไม่ต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน	3.94	1.08	สูง
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านหรือผู้ร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและมี	3.85	1.13	สูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 205 คน)(ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
ความมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้น			
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความชื่นชมยินดีอย่างมากและให้การสนับสนุนท่านหรือผู้ร่วมงานที่สร้างคุณประโยชน์และช่วยเหลืองานอย่างสม่ำเสมอ	3.76	1.12	สูง
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยฉลองความสำเร็จของหน่วยงาน ร่วมกับท่านหรือผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.78	1.80	สูง
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านสนับสนุนและให้กำลังใจกระตุ้นท่านหรือผู้ร่วมงานให้ตระหนักในคุณค่าของงาน	3.78	1.14	สูง
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รางวัลและยกย่องท่านหรือผู้ร่วมงานที่ได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทแลเสียสละเพื่อหน่วยงาน	3.23	1.35	ปานกลาง
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเวลาและเปิดโอกาสให้ท่านหรือผู้ร่วมงานสอบถามข้อมูลข้อข้องใจได้ตลอดเวลา	3.77	1.06	สูง
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเวลาและเปิดโอกาสให้ท่านหรือผู้ร่วมงานสอบถามข้อมูลข้อข้องใจได้ตลอดเวลา	3.77	1.06	สูง
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยตระหนักในการมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือ ผู้ร่วมงานในความสำเร็จขอหน่วยงาน	3.87	1.05	สูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 205 คน)(ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความคาดหวังและกระตือรือร้นเกี่ยวกับความสำเร็จที่จะบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.95	0.99	สูง

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล ศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.512$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว จำแนกโดยรวมและรายด้าน

	A	B	C	D	E	AA	AB
การทำระบวนการ(A)	1.000						
การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม(B)	0.829**	1.000					
การทำให้ผู้อื่นแสดงความสามารถ(C)	0.780**	0.771**	1.000				
การทำเป็นแบบอย่าง(D)	0.809**	0.796**	0.781**	1.000			
การเสริมสร้างกำลังใจ(E)	0.734**	0.750**	0.694**	0.857**	1.000		
ภาวะผู้นำผู้ป่วยของหัวหน้าหอ (AA)	0.907**	0.908**	0.884**	0.938**	0.897**	1.000	
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ(AB)	0.458**	0.441**	0.461**	0.473**	0.484**	0.512**	1.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

1.6 การพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า การเสริมสร้างกำลังใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .230 แสดงว่า การเสริมสร้างกำลังใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 23.0

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 25.7 ($R^2 = .257$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การเสริมสร้างกำลังใจและการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 25.7 โดยที่เมื่อเพิ่มการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถเข้าไปจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 26.4 (R^2 Change = .264)

นอกจากนั้นยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้งสองตัว กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการมีค่าเท่ากับ.514 ที่มีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการแสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้งสองตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์เพียงตัวเดียว นั่นคือ การเสริมสร้างกำลังใจ และการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R^2	R^2	change F
การเสริมสร้างกำลังใจ	.230	.234	61.937*
การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	.257	.264	36.272*

* $P < .05$

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสัมพันธ์ของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ตัวพยากรณ์	b	S.E.	Beta	t
1. การเสริมสร้างกำลังใจ	.204	.054	.315	3.760*
2. การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	.178	.062	.242	2.892*
Constant = 2.413			S.E. =	.185
R	= .514	Overall F =		36.272
R ²	= .257			

*P < .05

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือ การเสริมสร้างกำลังใจ (Beta = .315) รองลงมาคือ การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (Beta = .242) แสดงว่าการเสริมสร้างกำลังใจมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และ รองลงมาคือ การการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.413 + .204 \text{ การเสริมสร้างกำลังใจ} + .178 \text{ การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^{sat} = .315 \text{ การเสริมสร้างกำลังใจ} + .242 \text{ การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ}$$

2. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในงานในระดับมากก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงเนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนทำให้เกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เมตตา จันทร์ไทยศรี(2545) พยาบาลประจำการทำงานเป็นระบบ มีการจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้แก่แต่ละบุคคลเพื่อนำไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพราะงานพยาบาลเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงมีความซับซ้อนละเอียดอ่อนและท้าทายความสามารถซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยบรรเทาความเจ็บป่วยให้แก่ผู้มาใช้บริการเมื่อพยาบาลสามารถใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้เป็นผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานจะเป็นที่เชื่อถือของผู้มารับบริการจะยิ่งทำให้พยาบาลรู้สึกเป็นสุขเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความรับผิดชอบในงานถือเป็นคุณธรรม และจริยธรรมที่พยาบาลต้องถือปฏิบัติ เนื่องจากได้รับการปลูกฝังมาจากสถาบันการศึกษาให้มีความรับผิดชอบต่อการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์จึงต้องอาศัยความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบสูง ฟาริดา อิบราฮิม (2535) จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1.1 ด้านสภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการประเมินความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 4 ท่านพึงพอใจที่สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 1.06$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานทุกหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพบริการของตนเองให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มารับบริการและเน้นผู้มารับบริการเป็นศูนย์กลางจึงทำให้มีผู้มารับบริการมากขึ้น ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 5 ท่านพึงพอใจที่มีสถานที่เป็นสัดส่วนสำหรับการรับประทานอาหารหรือพักผ่อนในเวลาพัก ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 1.36$) และจัดอยู่ในระดับปานกลางอภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจกับพยาบาลประจำการในขณะปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะในด้านสภาพการทำงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยควรจัดห้องที่เป็นสัดส่วน สำหรับให้พยาบาล

ประจำการได้ใช้เป็นที่รับประทานอาหารหรือพักผ่อนในเวลาพักเพราะพยาบาลประจำการส่วนใหญ่จะมีภาระงานมากเนืองเนืองในการทำงานสถานที่พักไม่เอื้ออำนวยทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านความเป็นอิสระ

ด้านความเป็นอิสระพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, SD = 0.70$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 1 ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย ($\bar{X} = 4.27, SD = 0.84$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการได้มีส่วนร่วมและมีความเป็นอิสระอย่างมากในการวางแผนดูแลผู้ป่วยแต่ละราย โดยเฉพาะในเวรนอกเวลาราชการ พยาบาลประจำการจะปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าเวรก็จะมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองสูงซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้การสนับสนุนและยอมรับในการตัดสินใจนั้นๆ เป็นอย่างดีประกอบกับนโยบายของผู้บริหารการพยาบาลในปัจจุบันได้ให้อิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีการกระจายอำนาจให้พยาบาลประจำการสามารถรับผิดชอบและตัดสินใจในการให้พยาบาลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วยในขอบเขตความรับผิดชอบ(กองการพยาบาล, 2540) ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในความเป็นอิสระ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือข้อที่ 5 ท่านมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากและมีอำนาจเพียงพอในการตัดสินใจและสั่งการ ($\bar{X} = 3.35, SD = 1.08$) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลประจำการมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระทั้งยังสนับสนุนและกระตุ้นให้พยาบาลประจำการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบเองเป็นส่วนใหญ่เพราะว่างานที่ให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง

2.1.3 ด้านความต้องการในงาน

ด้านความต้องการในงานพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ 1 ท่านพึงพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำงานอยู่ ($\bar{X} = 4.32, SD = 0.89$) อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงและท้าทายความสามารถ พยาบาลต้องมีความรับผิดชอบสูง ดังนั้นการปฏิบัติการพยาบาลเน้นที่ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เมื่อพยาบาลประจำการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือผู้ป่วยเพื่อให้ผู้ป่วยหายจากโรค หรือมีสุขภาพที่ดีขึ้น และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 2 ท่านมีเวลาและโอกาสอย่างเพียงพอที่จะปรึกษหาหรือเกี่ยวกับปัญหาการพยาบาลผู้ป่วยกับบุคคลากรอื่น ($\bar{X} = 3.89, SD = 1.02$) อธิบายว่า พยาบาลประจำการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับ

พยาบาลเทคนิคหรือเจ้าหน้าที่พยาบาล พยาบาลประจำการต้องทำงานอื่นมากกว่าการให้การพยาบาลผู้ป่วยได้แก่ งานด้านเอกสาร งานธุรการ เป็นต้น พยาบาลประจำการมีงานที่ต้องทำมากเกินไปไม่เหมาะสมกับเวลา พยาบาลประจำการจะพึงพอใจในงานที่ทำโดยเฉพาะงานที่พยาบาลประจำการมีเวลาอย่างเพียงพอในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและพยาบาลประจำการมีโอกาสที่จะได้ปรึกษารือเกี่ยวกับปัญหาการพยาบาลผู้ป่วยกับบุคคลากรด้วยกันและถ้ามีเวลามากกว่าที่เป็นอยู่พยาบาลประจำการจะสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้มากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.4 ด้านนโยบายขององค์กร

ด้านนโยบายขององค์กรพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.93$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 1 ในโรงพยาบาลนี้บุคคลากรพยาบาลมีสิทธิในการขอเลือกเวรและแลกเปลี่ยนเวรได้ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.79$) และข้อที่มีคะแนนอยู่ระดับปานกลางคือข้อที่ 2 ในโรงพยาบาลนี้เปิดโอกาสให้บุคคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 1.14$) ข้อที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงพยาบาลและหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 1.20$) และข้อที่ 6 ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านหรือผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 1.21$) และจัดอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ทั้งที่โรงพยาบาลและฝ่ายบริหารการพยาบาลใช้อยู่และจะดำเนินต่อไปในอนาคตซึ่งพยาบาลประจำการไม่ทราบการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานพยาบาลที่ได้ผู้บริหาร โรงพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับปัญหาประจำวันของงานบริการพยาบาลพยาบาลประจำการไม่มีสิทธิออกเสียงในการวางแผนกำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าโดยไม่เท่าเทียมกันและยังไม่มีสิทธิได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การวางแผนปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการกำหนดกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานตลอดจนมีสิทธิในการขอแลกเปลี่ยนเวรกันได้โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยคอยให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประจำวันของพยาบาลประจำการอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาได้ถูกต้องและรวดเร็วทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าการให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมในการกำหนดนโยบายหรือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานจะทำให้พยาบาลประจำการเกิดความภูมิใจ เห็นคุณค่าและมีความพึงพอใจในงาน

มีความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (อรรถัย นนทเกท, 2542) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือข้อที่ 8 บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลนี้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 1.30$) อธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งที่มาสนับสนุนความต้องการของตนเองและขวัญกำลังใจในการทำใน อันที่จะประสานความต้องการของทั้งสองฝ่ายคือผู้ปฏิบัติงานคือสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจหรือความพึงพอใจเนื่องจากบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่พึงพอใจในงานช่วยลดการขาดงาน ลางาน การมาสาย (Lower, 1983 อ้างถึงใน กริชแก้ว แก้วนาถ, 2541) การศึกษาความพึงพอใจในงานก็เพื่อศึกษาความสำคัญของ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจให้บุคลากร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ กัน (Vroom, 1960 อ้างถึงใน อรรถัย นนทเกท, 2542)

2.1.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์พบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนน เฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 1 บุคลากรพยาบาลใน หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีในขณะที่มีงานยุ่ง ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 2.94$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานระดับมากอาจ เนื่องมาจากทุกคนรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยเป็นกันเองกันเป็นอย่างดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ทำให้การ ติดต่อประสานงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เป็นไปได้ ง่ายสะดวก รวดเร็ว บุคลากรพยาบาลทุกระดับให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีมีการประสาน งานที่ดีระหว่างบุคลากรพยาบาล และ บุคลากรอื่นๆ ทุกระดับ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและ อยู่ในระดับมากคือข้อที่ 4 แพทย์มีโอกาสโรงพยาบาลของท่านมีความเข้าใจและพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.92$) อธิบายได้ว่า แพทย์ในโรงพยาบาลให้ความ ร่วมมือร่วมทีมทำงานกับพยาบาลประจำการเป็นอย่างดี มีความเข้าใจยอมรับและพึงพอใจในสิ่งที่ พยาบาลประจำการปฏิบัติ พยาบาลประจำการใหม่สามารถปรับตัวได้ดีและรวดเร็วเนื่องจากมี พยาบาลประจำการเก่าและหัวหน้าหอผู้ป่วยคอยเป็นที่เลี้ยงและให้คำแนะนำส่วนแพทย์ให้การ ยอมรับในความรู้ความสามารถของพยาบาลประจำการเป็นอย่างดีมีความเข้าใจในสิ่งที่พยาบาล ประจำการปฏิบัติเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีให้เกียรติยกย่องไม่ได้ดูถูกในความสารถของพยาบาลประจำ การสิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงาน (Cavanagh, 1991; Mann &

Sefferson, 1988) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีต่อกันเป็นสิ่งส่งเสริมทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงาน(Blegen, 1993)

2.1.6 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

ด้านสถานภาพของวิชาชีพพบว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 3 ท่านภูมิใจที่ได้ให้การพยาบาลจนผู้ป่วยสามารถกลับบ้านได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.69$) อธิบายว่า พยาบาลประจำการรู้สึกและยอมรับว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญเป็นประโยชน์และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไปเป็นวิชาชีพที่ต้องศึกษาวิชาเฉพาะและจะต้องได้รับการรับรองความรู้ความสามารถก่อนที่จะไปปฏิบัติงานซึ่งบุคคลทั่วไปจะมาปฏิบัติแทนไม่ได้ จึงทำให้เกิดความภูมิใจและยินดีที่จะบอกกล่าวให้บุคคลอื่นๆรับทราบว่าพยาบาลได้ทำอะไรบ้างในการให้การพยาบาลในนั้นแสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความรู้สึกที่ดีและเห็นคุณค่าความสำคัญของวิชาชีพพยาบาลอีกทั้งพยาบาลประจำการมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจึงทำให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาวภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลและมีความพึงพอใจในสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือข้อที่ 5 ในปัจจุบันคนทั่วไปยังไม่ยอมรับวิชาชีพการพยาบาล ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.35$) อธิบายว่าความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพทั้งโดยตัวเองและจากการมองของคนอื่น รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าประโยชน์ของงานด้วย(Stamps & Piedmonte, 1986) เห็นว่าพยาบาลประจำการจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถ้าคนส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาลและคนทั่วไปให้การยอมรับวิชาชีพพยาบาล มีการพัฒนาด้านสถานภาพและบทบาทในการบริการการพยาบาล และเห็นโอกาสเห็นว่างานหลักที่พยาบาลประจำการมั่นใจและแน่ใจว่างานที่ตนเองทำอยู่มีความสำคัญจริงเพราะว่างานที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญเป็นอย่างมากในการนำความรู้มาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริการพยาบาลทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถเล่าให้ผู้อื่นฟังว่าตนได้ทำอะไรบ้างในการปฏิบัติบริการพยาบาลและยังคงยึดอาชีพพยาบาลต่อไปแม้ว่าจะมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ก็ตาม

2.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.82$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้งหมดนี้อาจเนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้และประสบการณ์ สามารถปรับตัวและนำบุคลากรในหน่วยงานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะทางด้านการให้บริการทางด้านการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้มาใช้บริการและรู้จักใช้ทรัพยากรในองค์กรเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพทาย นภานุเคราะห์ (2546) พบว่าผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อบุคลากรพยาบาลให้เกิดความพึงพอใจในงานเสียก่อนจึงจะทำให้บุคลากรพยาบาลสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มาใช้บริการดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พยาบาลประจำการยอมรับและร่วมมือในการปฏิบัติงานและเกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานเห็นการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายและนำไปสู่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีโดยกระตุ้นให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ร่วมกันคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในหน่วยงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่คล่องขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น และมีความเข้าใจ ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถรับฟังข้อบกพร่องร่วมกับผู้อื่นได้ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ ธนิตา ฉิมวงษ์ (2539) ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง เพทาย นภานุเคราะห์ (2546) ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพการบริการพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูงแต่จากการศึกษาของ สุธจรัก สีสันทอง (2549) ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นตามการรับรู้ของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งจากผลการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 ด้านการทำทนายกระบวนการ

ด้านการทำทนายกระบวนการพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงรายข้อที่มีคะแนนสูงที่สุดคือข้อที่ 1 หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 1.06$) แสดงว่าพยาบาลประจำการรับรู้ได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการมีการแสวงหาโอกาสในการทำงานที่ท้าทายปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานคิดค้นกระบวนการทำงานที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรกล้าเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาดโดย

นำประสบการณ์ที่ผิดพลาดมาเรียนรู้ร่วมกันโดยไม่สืบหาผู้กระทำผิดเพื่อตำหนิหรือลงโทษ บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (1995) ที่ได้กล่าวไว้ว่าหน้าที่ของผู้นำคือการยอมรับความคิดดีๆ ที่เป็นความท้าทาย ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพเดิมให้การสนับสนุนความคิดที่ดีเหล่านี้และมีความเต็มใจที่จะท้าทายระบบงานเพื่อให้ได้รับการบริการใหม่ๆ รายชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูงคือข้อที่ 9 หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและยอมรับเมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาด ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 1.17$) อธิบายว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยยังมีการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและยอมรับเมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาด ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการดำเนินงานของตนเองโดยทำงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการคิดแก้ปัญหาฝึกความรับผิดชอบการดำเนินงานและเผชิญกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว มาริสา ไกรฤกษ์ (2548)

2.2.2 ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าส่วนใหญ่คะแนนสูงที่สุดคือข้อที่ 6 หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงถึงความจริงใจทำให้เกิดการยอมรับที่จะทำให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมตามมา ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 1.11$) อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้ได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้เข้าใจความหมายของการทำงาน ทำให้รู้ทิศทางและคุณค่าของงานมากขึ้นนอกเหนือจากงานที่ทำประจำวันมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงของบุคลากร Block (1991 อ้างถึงใน เพทาย นภานุเคราะห์, 2546) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในการทำงานมีการสื่อสารให้พยาบาลประจำการได้รับทราบเจตจำนงขององค์การในอนาคต และร่วมกันใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง รายชื่อที่มีคะแนนต่ำที่สุดแต่อยู่ในระดับสูงคือข้อที่ 2 และ 4 หัวหน้าหอผู้ป่วยได้หาแนวร่วมในวิสัยทัศน์ด้วยค่านิยมผลประโยชน์ความหวังและความฝันในหน่วยงานและหัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงให้เห็นท่านหรือผู้ร่วมงานเห็นว่าผลประโยชน์ในระยะยาวสามารถเป็นจริงได้ด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 1.12$) และ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.79$) อธิบายได้ว่า ในการสร้างความคิดให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานและการสร้างงานในอนาคตต้องใช้เวลาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันแต่พยาบาลประจำการมีภาระงานมาก อีกทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันต้องใช้ระยะเวลาและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการสร้างความคิดฝันร่วมกันในอนาคตจึงมีได้ไม่มากนัก ที่สอดคล้องกับ สุรินทร์ ไชยบัณฑิตย์ (2551) ที่ว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเห็นคุณค่าของประสบการณ์ที่รับรู้ได้เห็นเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้หน่วยงานทุกคนมีทิศทางและเป้าหมายที่เจริญก้าวหน้าไปด้วยกันร่วมกันพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.3 ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ

ด้านการทำให้ผู้อื่นแสดงความสามารถพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่คะแนนสูงสุดคือข้อที่ 2 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของท่านหรือผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 1.11$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูงคือข้อที่ 1 หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านหรือผู้ร่วมงาน ค้นหาปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นอิสระ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 1.03$) อธิบายได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสพยาบาลประจำการได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลืองานสร้างทีมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ทางเลือกที่ดี มอบหมายงานที่สำคัญ พ้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนให้โอกาสในการตัดสินใจให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกมีความสามารถและตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และยังเป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดคุณภาพในงานและผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจในการบริการที่ได้รับ อีกทั้งอาจเป็นไปได้ว่าการนำระบบการประกันคุณภาพเข้ามาในหน่วยงานทำให้พยาบาลประจำการได้เข้ามาร่วมทีมการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีม โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งการดำเนินงานให้สำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการดำเนินงาน(สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2542) ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ อภิชา มีเพียร (2552) ที่ว่าภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถและคุณลักษณะของบุคคล ที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

2.2.4 ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง

ด้านการทำตนเป็นแบบอย่างพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่คะแนนสูงสุดคือข้อที่ 4 หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริการการพยาบาลโดยไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะและมีการพิทักษ์สิทธิผู้ใช้บริการ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 1.03$) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานไม่เรียนรู้ก้าวทันต่อสังคม ทันต่อเหตุการณ์ มีความรู้ความสามารถ มีความสามารถที่จะจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดการยอมรับในตน และมีความคงเส้นคงวา ชัดเจนในหลักการต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวแบบแก่ผู้ร่วมงานพร้อมกำหนดเป็นแนวทางในการตัดสินใจทำงานในองค์การและเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการ Barker (1990) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kouzes & Posner (1995) พบว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสำคัญต่อการรวบรวมความตั้งใจพลังงานและ

ความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้นำไปที่พฤติกรรมที่คาดหวังจนกระทั่งการปฏิบัติเช่นนั้นได้ กลายเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและส่งผลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามอย่างมีคุณภาพ ข้อที่มีคะแนนต่ำสุดและอยู่ในระดับสูงคือข้อที่ 8 หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้วางแผนการดำเนินงานและมีการประเมินติดตามผลทุกๆ โครงการในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 1.05$) อธิบายว่าผู้นำต้องปฏิบัติทุกสิ่งตามคำพูดที่ให้ไว้ตามความตั้งใจและต้องมีการตรวจสอบการปฏิบัติของตนเองและผู้ร่วมงานว่าเป็นไปตามหลักการและมาตรฐานที่ตกลงร่วมกันไว้แล้วนำข้อมูลย้อนกลับเป็นแนวทางแก้ไขให้สามารถทำตามที่ได้พูดไว้และสร้างความก้าวหน้าโดยริเริ่มสิ่งใหม่ที่มีคุณภาพ กำหนดเป้าหมายที่สามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จได้มีการวางแผนกำหนดเวลาในการดำเนินงานทุกๆ โครงการรวมทั้งผู้นำจะสร้างทางเลือกและยอมรับจากผู้ร่วมงานให้เกิดการยอมรับในตนเองและเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันพัฒนาองค์การ

2.2.5 ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ

ด้านการเสริมสร้างกำลังใจพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 10 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความคาดหวังและกระตือรือร้นเกี่ยวกับความสำเร็จที่จะบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.99$) อธิบายได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยตระหนักในการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในความสำเร็จของทุกโครงการผู้นำจะต้องมีความคาดหวังเกี่ยวกับการที่จะบรรลุผลสำเร็จพร้อมที่จะยกย่องผู้ที่ทำงานด้วยดีผู้นำจะจัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติด้วยแนวทางที่ชัดเจน สนับสนุนและให้กำลังใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักในคุณค่าของงานแสดงให้รู้ถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและจะกระตุ้น โดยการให้รางวัลสำหรับแต่ละบุคคลที่ได้ให้การช่วยเหลือให้โครงการสำเร็จทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับกลางคือข้อที่ 7 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รางวัลและยกย่องท่านหรือผู้ร่วมงานอย่างท่อมเทและเสียสละเพื่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 1.35$) อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุน กระตุ้นให้กำลังใจให้การยกย่องชมเชยในความพยายามของผู้ร่วมงานพร้อมกับจัดงานฉลองความสำเร็จที่เกิดจากความพยายามของทุกคนในบางครั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการยกย่องต่อหน้าจะมีน้อยมาก เรมวลด นันท์ สุภวัฒน์ และคณะ(2545) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องตระหนักว่าความสำเร็จของทีมเกิดจากความพยายามของทุกคนจากการที่ทุกคนได้ให้ความร่วมมือและเป็นส่วนหนึ่งของคนและกันจึงต้องมีฉลองความสำเร็จของทีมร่วมกันผู้นำจะสร้างสรรค์และประทับประกองความมีน้ำใจความร่วมมือใจของทีมงาน สนับสนุนจุดสนใจของทีมมีการค้นหาวิธีการเฉลิมฉลองในรูปแบบต่างๆมากมาย

เพื่อเป็นการคงไว้ซึ่งการเสริมแรงและทำให้ทุกคนมีคุณค่าและเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ทุกคนในองค์กรและพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจขึ้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $r = 0.51$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $0.01 (r = 0.51, P\text{-value} < 0.01)$ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำทนายกระบวนการ ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำให้ผู้อื่นแสดงความสามารถ ด้านการทำตนเป็นแบบอย่างและด้านการส่งเสริมกำลังใจพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $r = 0.36, 0.34, 0.36, 0.37$ และ 0.37 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $0.01 (r = 0.36, 0.34, 0.36, 0.37, 0.37, P\text{-value} < 0.01)$ เมื่อพิจารณาระหว่างองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) แสดงในตารางที่ 8 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้และสอดคล้องกับการศึกษาของ เพทาย นภานุเคราะห์ (2546) และ ธนิตา ฉิมวงษ์ (2539) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยพบว่าในวิชาชีพการพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพราะผู้นำทางการพยาบาลนั้นจะต้องปฏิบัติงานเพื่อชี้นำ ส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่นให้ทำงานด้วยความเหมาะสมถูกต้อง กระตือรือร้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน David & Newstorm (1995 อ้างถึงใน เพทาย นภานุเคราะห์, 2546) หัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะผู้บริหารระดับต้นเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากร ระดับปฏิบัติการเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพนอกจากนี้ หัวหน้าหอผู้ป่วยยังมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ Bullock & Porter cited & Piedmonte (1986) พยาบาลประจำการจะเกิดความพึงพอใจในงานมากถ้ามีผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีในทุกสถานการณ์ Dienemann (1990) เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นตัวแทนองค์กรเป็นจตุรพลังของบุคลากรพยาบาล โดยพบว่าผู้ที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรพยาบาลได้จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม มี

แนวโน้มนำสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งบทบาทของผู้นำประกอบด้วย 1) เป็นผู้ริเริ่มกระบวนการใหม่ๆ ค้นหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันของหน่วยงาน 2) เป็นผู้กระตุ้นจิตใจบุคลากรพยาบาลให้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะใช้ทักษะในการสื่อสารให้ทุกคนมุ่งมั่นต่อจุดหมายร่วมกัน 3) เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ 4) แสดงตนเป็นแบบอย่างด้านค่านิยมและความเชื่อขององค์กร 5) ใช้รูปแบบการจูงใจให้การยอมรับยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลเมื่อบุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ Kouzes & Posner (1995) จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากหลายด้าน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ นโยบายการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและนโยบายของโรงพยาบาลที่ต้องเร่งปรับปรุงคุณภาพการบริการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข อีกทั้งภาระงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ต้องรับผิดชอบทางด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการจึงอาจทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสนใจในการจูงใจและการให้รางวัลต่อผู้ปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยจึงทำให้พยาบาลประจำการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

นอกจากนี้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการมีความสำคัญต่อการบริหารงาน การบริการและการดำเนินการต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีภาวะผู้นำ และนำภาวะผู้นำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของงานและองค์กร

2.4 ศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว ผลการศึกษาพบว่า

จากผลการวิเคราะห์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พบว่า

2.4.1 การเสริมสร้างกำลังใจเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดีเป็นอันดับที่หนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามข้อคิดของ Kouzes & Posner, 1995 ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยตระหนักในการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในความสำเร็จของทุกโครงการผู้นำจะต้องมีความคาดหวังเกี่ยวกับการที่จะบรรลุผลสำเร็จพร้อมที่จะยกย่องผู้ที่ทำงานด้วยดีผู้นำจะจัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติด้วยแนวทางที่ชัดเจน สนับสนุนและให้กำลังใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักในคุณค่าของงานแสดงให้รู้ถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและจะกระตุ้น โดยการให้รางวัลสำหรับแต่ละบุคคลที่ได้ให้การ

ช่วยเหลือให้โครงการสำเร็จทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานด้วย พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนกระตุ้นให้กำลังใจให้การยกย่องชมเชยในความพยายามของผู้ร่วมงานพร้อมทั้งจัดงานฉลองความสำเร็จที่เกิดจากความพยายามของทุกคนในบางครั้งทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการยกย่องต่อหน้าจะมีน้อย เรมวลด นันท์สุภวัฒน์ และคณะ (2545) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องตระหนักว่าความสำเร็จของทีมเกิดจากความพยายามของทุกคนจากการที่ทุกคนได้ให้ความร่วมมือและเป็นส่วนหนึ่งของคนและกันจึงต้องมีการฉลองความสำเร็จของทีมร่วมกัน

ผู้นำจะสร้างสรรค์และประทับประคองความมีน้ำใจความร่วมมือของทีมงาน สนับสนุนจุดสนใจของทีมมีการค้นหาวิธีการเฉลิมฉลองในรูปแบบต่างๆมากมายเพื่อเป็นการคงไว้ซึ่งการเสริมแรงและทำให้ทุกคนมีคุณค่าและเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ทุกคนในองค์กร และพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การเสริมสร้างกำลังใจสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 23.0 (R^2 change = .230)

2.4.2 การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ดีเป็นอันดับที่สองรองจากการเสริมสร้างกำลังใจ หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสพยาบาลประจำการได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลืองานสร้างทีมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ทางเลือกที่ดีมอบหมายงานที่สำคัญ พร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนให้โอกาสในการตัดสินใจให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกมีความสามารถและตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด McNeesc-Smit (1995) และยังเป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ Clutterbuck & Kernaghan (1994) ทำให้เกิดคุณภาพในงานและผู้นำใช้บริการเกิดความพึงพอใจในการบริการที่ได้รับ อีกทั้งอาจเป็นไปได้ว่าการนำระบบการประกันคุณภาพเข้ามาในหน่วยงานทำให้พยาบาลประจำการได้เข้าร่วมทีมการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีม โดยผู้นำกระตุ้นให้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งการดำเนินงานให้สำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2542) ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ อภิชา มณีเพ็ชร (2552) ที่ว่าภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถและคุณลักษณะของบุคคล ที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 26.4 (R^2 Change = .264)

จากการศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในครั้งนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kouzes & Posner (1995) ที่ว่า

ปัจจัยด้านการเสริมสร้างกำลังใจเป็นปัจจัยพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ ค่า $R^2 = .230$ และ ค่า Beta = .315 ส่วนปัจจัยด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถได้ค่า $R^2 = .257$ และค่า Beta = .242 แสดงว่า ยังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการถึงร้อยละ 74.3 ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างกำลังใจ เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างกำลังใจทำให้ผู้นำสามารถสร้างสรรค์และประคับประคองความมีน้ำใจความร่วมมือของทีมงาน สนับสนุนจุดสนใจของทีมมีการค้นหาวิธีการเฉลิมฉลองในรูปแบบต่างๆมากมายเพื่อเป็นการคงไว้ซึ่งการเสริมแรงและทำให้ทุกคนมีคุณค่าและเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ทุกคนในองค์กรและพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถพัฒนางานขึ้นในหน่วยงานและองค์กรต่อไปให้ประสบผลสำเร็จได้